Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8270222
Centre d'intérêt: 97

Ngombi Kiyanda, Gustave.

Etude de relance auprès des diplômés de technologie minérale et de leurs employeurs, 1969-hiver 1977 / Gustave Ngombi Kiyanda. -- [Rouyn] : Collège du Nord-Ouest, Service de la recherche et de l'expérimentation, 1979.
57, [40] f. ; 28 cm.

Cote Dewey: 378.198'09714/N576e Cote LC: LA/418/.03

Descripteur(s): *Techniques physiques *Opinion des diplômés *Opinion de l'employeur *Evaluation de programmes *Enquête sur les finissants *Questionnaire *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Technologie minérale

Enquête portant: 1. sur les réactions des diplômés de technologie minérale à l'égard de leur emploi et sur leur évaluation de la formation collégiale reçue; 2. sur l'opinion des employeurs quant aux anciens diplômés du cégep, à leur emploi et au programme d'enseignement. Les résultats doivent permettre au collège d'évaluer le programme actuel et d'identifier les préférences des employeurs en ce qui concerne le degré de spécialisation qu'ils souhaitent voir donner au technicien en mine. L'étude a été suscitée par la diminution déconcertante du nombre d'étudiants de Secondaire V qui choisissent le programme de technologie minérale.

L'enquête auprès des diplômés a consisté dans l'envoi, en 1978, d'un questionnaire portant sur le marché du travail, le programme de formation et le programme d'information à 51 personnes diplômées entre l'hiver 1969 et l'hiver 1977; les 34 personnes qui ont retourné le questionnaire sont représentatives des trois options offertes par le collège: la géologie, l'exploitation et la minéralurgie. En ce qui concerne les employeurs, un questionnaire a été envoyé à 54 compagnies qui employaient les étudiants interrogés ou qui recevaient des stagiaires; 28 ont répondu. Les questionnaires sont reproduits en annexe.

Les commentaires des étudiants révèlent que l'image du département s'est détériorée chez les employeurs et en conséquence chez les étudiants, que le programme comporte trop de cours superflus ou théoriques, qu'un programme de stages pratiques est essentiel, que la promotion dans l'industrie est difficile, enfin qu'il y a des manques au niveau de l'information pré-collégiale. En ce qui concerne les employeurs, une majorité demande des techniciens plus polyvalents qu'actuellement; onze d'entre eux cependant, surtout des multinationales, souhaitent plus de spécialisation.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 03

Auteur de l'analyse: jr

EDUQ 8270222

Relance des diplômés en technologie minérale

GUSTAVE NGOMBI KIYANDA
coordonnateur de la recherche et
de l'expérimentation

E D U Q 8270222

Collège du Nord-Ouest
Service de la Recherche
et de l'Experimentation

ETUDE DE RELANCE AUPRES DES DIPLOMES DE TECHNOLOGIE MINERALE ET DE LEURS EMPLOYEURS (1969 - HIVER 1977)

Gustave Ngombi Kiyanda
Coordonnateur de
la Recherche et de
l'Expérimentation

Février 1979

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION
1. Objet et buts de l'enquête
2. Limites de l'étude.

PREMIERE PARTIE: OPINION DES DIPLOMES

METHODOLOGIE

1. Instrument ---------- 4
2. Techniques statistiques ---------- 4
3. Population et échantillon ---------- 5
   a) La population ---------- 5
   b) L'échantillon ---------- 7

ANALYSE DES RESULTATS

1. Quelques caractéristiques des diplômés ---------- 9
   a) Etat civil, sexe et âge ---------- 9
   b) Région d'origine des diplômés ---------- 10
   c) Année de fin d'études, spécialité et obtention du D.E.C. - 10
2. Marché du travail ---------- 11
   a) Le premier emploi à temps plein et l'année de fin d'études 11
   b) La durée du chômage du technicien ---------- 11
   c) L'intention de changer d'employeur ---------- 14
   d) L'adaptation au milieu du travail ---------- 14
   e) La formation en cours d'emploi ---------- 15
   f) La rémunération des diplômés ---------- 16
   g) Le travail dans la région de son choix ---------- 17
   h) L'emploi et la spécialité ---------- 19
3. Programme de formation collégiale et le corps enseignant ---- 20
   a) La satisfaction en regard du programme et du corps enseignant ---------- 20
   b) La charge de travail ---------- 24
   c) Les stages dans l'industrie pendant les études ---------- 24
   d) Le perfectionnement après les études collégiales --------- 25
   e) L'information pré-collégiale ---------- 25
4. Résumé des commentaires des diplômés ---------- 33
   a) L'image du département ---------- 33
   b) La structure du programme et le contenu des cours -------- 34
   c) La formation reçue et le marché du travail ---------- 36
   d) La promotion dans l'industrie ---------- 37
   e) L'information pré-collégiale ---------- 38
   f) La formation de la personnalité et l'éthique professionnelle ---------- 39

TABLE DES MATIERES

DEUXIEME PARTIE: PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS

OBJECTIF

1. Les perceptions des employeurs sur deux aspects ---------- 41
   a) Le programme ---------- 41
   b) L'appréciation des techniciens ---------- 41

METHODOLOGIE

1. L'instrument et la technique statistique ---------- 41
2. L'échantillon ---------- 42

ANALYSE DES RESULTATS

1. Le degré de spécialisation ---------- 42
   a) Quel degré de spécialisation ou de polyvalence souhaitez-vous pour un technicien du niveau collégial? ---------- 43
   b) Quel était le degré de spécialisation du technicien qui travaille à votre service au moment où vous l'avez engagé? 44
2. La formation collégiale: la compétence professionnelle et la formation de base ---------- 45
   a) Très pertinentes et pertinentes ---------- 45
   b) Moyennement pertinentes ---------- 46
3. L'appréciation du technicien en fonction de certaines qualités et la pertinence de ces qualités en regard de la formation du technicien ---------- 47
4. Commentaires des employeurs (16) ---------- 48

ANNEXES

1. Questionnaire envoyé aux diplômés de technologie minérale.
2. Questionnaire envoyé aux employeurs.
3. Liste des compagnies qui ont participé à l'enquête.

LISTE DES TABLEAUX

I. Répartition de la population en fonction du sexe et de la spécialité ---------- 5

II. Répartition des diplômés selon la spécialité et l'année de fin d'études ---------- 6

III. Comparaison entre la population et l'échantillon en fonction de la spécialité ---------- 7

IV. Répartition de l'échantillon selon l'état civil, le sexe et l'âge par spécialité ---------- 9

V. Répartition des diplômés en fonction de l'année de fin d'études et de la spécialité ---------- 10

VI. Relation entre l'année de fin d'études et le début du premier emploi à temps plein ---------- 13

VII. Relation entre l'année de fin d'études et le nombre de mois de chômage ---------- 13

VIII. Perfectionnement et désir de participer à une formation en cours d'emploi ---------- 16

IX. Comparaison entre le salaire au début du travail à temps plein et le salaire actuel ---------- 18

X. Connexité entre l'emploi occupé et la spécialité --------- 19

XI. Satisfaction en regard du programme de formation collégiale ---------- 21

XII. Satisfaction en regard du corps enseignant ---------- 22

XIII. Spécialité et compétence professionnelle des enseignants de la spécialité ---------- 23

XIV. Information pré-collégiale ---------- 28

XV. Rôle de l'information et le placement ---------- 29

XVI. La formation collégiale et la compétence professionnelle 30

XVII. L'appréciation du technicien par les employeurs en fonction de certaines qualités ---------- 31

XVIII. Opinion des employés sur la pertinence des qualités en regard de la fonction du technicien du niveau collégial -- 32

PRESENTATION

1. Objet et buts de l'enquête.

Le cégep du Nord-Ouest est un des trois collèges du Québec à offrir le programme de technologie minérale pour répondre à une demande de main-d'oeuvre qualifiée dans l'industrie minière locale et provinciale.

Le département a connu au cours des quatre dernières années une diminution déconcertante du nombre d'étudiants de secondaire V qui choisissaient la technologie minérale. Cette situation suscite beaucoup d'inquiétude tant du côté du ministère de l'éducation, de l'administration locale que du côté des professeurs du département. Cela entraîne aussi de nombreuses contraintes dans l'organisation de l'enseignement. Un rapport étudiants/professeurs qui soit raisonnable ne peut plus être respecté; les coûts d'opération et de formation par étudiant deviennent rapidement prohibitifs.

Afin de trouver une solution convenable au problème, le collège a alors entrepris plusieurs démarches:

- des rencontres entre l'administration du collège et les représentants du ministère de l'Education,
- de nombreuses discussions au sein de la commission pédagogique et au Conseil d'administration du cégep,
- les visites des professeurs du département dans les autres institutions de technologie minérale au Québec et en Ontario.

En mars 1978, un comité a été créé pour analyser la situation de la technologie minérale et proposer au collège quelques hypothèses de solutions.

La présente enquête répond aux besoins suivants: le désir du comité de programme de technologie minérale de connaître le degré de satisfaction des employeurs face aux étudiants et la satisfaction de ces derniers à l'égard du programme d'une part, le désir de l'administration du collège d'analyser la situation actuelle du département, d'autre part.

L'étude vise alors deux objectifs:

1) connaître les réactions des diplômés à l'égard de leur emploi et savoir leur évaluation de la formation collégiale reçue;
2) recueillir les opinions des employeurs sur les anciens diplômés du cégep à leur emploi et cela, sur les deux aspects suivants:
   a) le programme: la formation de base, le degré de spécialisation et la compétence professionnelle,
   b) l'appréciation des techniciens: les qualités, les habiletés observées et leur pertinence à l'égard de la fonction occupée.

Les résultats de cette enquête permettront au collège de découvrir certains points forts et certaines faiblesses du programme. L'enquête devra permettre également au collège d'identifier les préférences des employeurs concernant le degré de spécialisation qu'ils souhaitent voir dans la formation du technicien en mine et cela, afin de décider de l'orientation à donner au programme de technologie minérale.

2. Limites de l'étude

Cette enquête a certaines limites. Elle n'évalue que quelques aspects du programme de technologie minérale, à partir des perceptions des anciens étudiants et de leurs employeurs respectifs.

De plus, le nombre des candidats finissants est faible, environ 8 à 9 individus par promotion.

Il reste que l'échantillon consulté est représentatif de la population des diplômés qui ont quitté le cégep entre 1970 et l'hiver 1977, soit une période de sept ans. Nous croyons que l'information recueillie peut être indicatrice des orientations qu'on devra donner au programme de technologie minérale.

PREMIERE PARTIE

OPINIONS DES DIPLOMES

METHODOLOGIE

1. Instrument

Les opinions des diplômés ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire structuré qui a été envoyé par la poste. Celui-ci touchait les trois aspects suivants:

a) le marché du travail

l'adaptation au nouvel emploi, la rémunération, la connexité entre les emplois occupés et la spécialité du programme d'études;

b) le programme de formation

la formation collégiale, la structure du programme actuel, la qualité des cours et des méthodes d'enseignement des professeurs;

c) le programme d'information

l'information pré-collégiale, le placement des étudiants.

Ce questionnaire avait été construit et utilisé au Collège de Thetford Mines. Nous l'avons modifié un peu pour l'adapter à la situation de nos diplômés de technologie minérale.

2. Techniques statistiques

L'analyse des fréquences était le seul traitement qui nous paraissait adapté aux types des données recueillies.

Dans les analyses, nous avons utilisé davantage les fréquences absolues, c'est-à-dire le nombre d'individus qui ont choisi une réponse donnée. Les pourcentages (fréquences relatives) sont utilisés seulement quand le nombre des répondants est élevé.

...5

3. Population et échantillon

a) La population

Les individus retenus pour l'enquête possèdent les deux caractéristiques suivantes:
ils sont diplômés du Collège du Nord-Ouest en technologie minérale et ont fait une demande de leur diplôme au bureau du registraire,
ils ont obtenu leur D.E.C. entre l'hiver 1969 et l'hiver 1977, dans une des trois options offertes par le Collège: la géontologie, l'exploitation et la minéralurgie.

Selon les statistiques obtenues du bureau du registraire du Collège, 57 personnes répondent aux critères. On y retrouve quatre filles et 53 garçons répartis comme suit dans les trois options:

Tableau I : Répartition de la population en fonction du sexe et de la spécialité

	Filles	Garçons	Total
Géologie	2	23	25
Exploitation	-	17	17
Minéralurgie	2	11	13
3e spéciale technique	4	2	2
TOTAL	4	53	57

...6

Le Collège du Nord-Ouest remet les diplômes de fin d'études collégiales seulement aux finissants qui en font la demande et cela, afin d'éviter de pénaliser ceux qui désirent poursuivre des études dans une autre orientation. Les cinquante-sept (57) diplômés retenus pour l'enquête sont ceux qui ont demandé leur diplôme. On ne s'est pas préoccupé des finissants qui ne l'ont pas fait.

Voici comment la population se répartit selon l'année de fin d'études.

Tableau II: Répartition des diplômés selon la spécialité et l'année de fin d'études[1].

Année de fin d'études	SPECIALITE				
	Géologie	Exploitation	Minéralurgie	3e spéciale technique	Total
69	-	-	-	1	1
70	3	2	1	-	6
71	1	1	-	-	2
72	6	2	2	-	10
73	4	5	2	-	11
74	4	2	4	1	11
75	1	2	2	-	5
76	3	2	1	-	6
H 77	2	1	-	-	3
*AND	1	1	-	-	2
TOTAL	25	18	12	2	57

* Année de fin d'études non déterminée.

(1) Source: liste des diplômés de la technologie minérale du Collège du Nord-Ouest, préparé par le bureau du registraire.

...7

b) L'échantillon

Il ne s'agit pas, dans la présente enquête, d'un échantillon tiré au hasard. L'échantillon représente ici le sous-groupe de la population des diplômés qui ont répondu au questionnaire.

En effet, au tout début de l'enquête, nous voulions rejoindre tous les diplômés qui avaient terminé en technologie minérale jusqu'à l'hiver 1977 inclusivement. Cependant, il nous a été impossible de retracer toutes les adresses exactes. C'est ainsi que six diplômés n'ont pu être rejoints.

Le questionnaire a été envoyé à 51 (91,16%) des 57 diplômés dénombrés. Un mois après, nous leur avons adressé une lettre de rappel. A la suite de ces démarches nous avons reçu 34 questionnaires bien remplis et retenus pour l'analyse. Huit questionnaires nous ont été retournés à cause d'adresses inexactes, et neuf diplômés n'ont pas réagi.

L'analyse présentée dans ce rapport est basée sur les réponses de 34 diplômés (66,6%) qui ont retourné les questionnaires bien remplis. Voici dans quelle mesure nous avons réussi à rejoindre les diplômés des trois spécialités offertes au cégep:

Tableau III: Comparaison entre la population et l'échantillon en fonction de la spécialité

	N (Population)		N (Echantillon)
Géologie	24	21	15
Exploitation	17	16	9
Minéralurgie	13	12	7
3e spéciale tech.	3	2	2
TOTAL	57*	51**	34

* Population totale qui figurait sur la liste du bureau du registraire.

** Population à laquelle le questionnaire avait été envoyé (51 questionnaires expédiés).

... 8

Il apparaît clair que notre échantillon s'avère représentatif des trois spécialités. Les diplômés de la troisième spéciale technique sont ceux qui venaient de l'ancienne école technique lors du changement de régime pédagogique en 1969. A notre avis, l'échantillon s'avère suffisant pour tirer des conclusions et pour décider des changements possibles au programme de technologie minérale.

ANALYSE DES RESULTATS

1. Quelques caractéristiques des diplômés

a) Etat civil, sexe et âge

Nous présentons ici quelques caractéristiques des diplômés qui ont répondu au questionnaire pour permettre au lecteur de mieux évaluer l'échantillon utilisé pour l'enquête.

Tableau IV: Répartition de l'échantillon selon l'état civil, le sexe et l'âge par spécialité

	Géologie	Exploitation	Minéralurgie	Non mentionné	Total
Etat civil:					
Marié	7	9	7	-	23
Célibataire	8	1	1	-	10
Non mentionné	-	-	-	1	1
TOTAL:	15	10	8	1	34
Sexe:					
Masculin	14	8	8	1	31
Féminin	1	2	-	-	3
TOTAL:	15	10	8	1	34
Age:					
20 ans	1				1
21 ans	1	1			2
22 ans	1				1
23 ans	1	2			3
24 ans	1		3		4
25 ans	2	1			3
26 ans		1	2		3
27 ans	4	1	2	1	8
28 ans	2	2	1		5
29 ans	1	1			2
30 ans	1	1			2
TOTAL:	15	10	8	1	34

Au moment de l'enquête, l'âge moyen des répondants était de 25,7 ans. Parmi eux on retrouve:

23 diplômes mariés

10 diplômés célibataires

1 diplômé qui n'a pas spécifié son état civil.

L'échantillon comprend 31 garçons et trois filles répartis dans les trois options (voir tableau II).

b) Région d'origine des diplômés

Il apparaît clair que le cégep du Nord-Ouest puise sa clientèle dans le bassin de population du Nord-Ouest. En effet, parmi les diplômés qui ont participé, on en retrouve 30 (85,2%) originaires de l'Abitibi-Témiscamingue, alors que quatre viennent d'autres régions du Québec: St-Prime (Lac St-Jean), Beauport (Québec), Mont-Laurier et Sherbrooke.

c) Année de fin d'études, spécialité et obtention du D.E.C.

Les 34 participants avaient obtenu leur diplôme du collégial entre 1970 et l'hiver 1977 inclusivement. Le tableau III présente la répartition des diplômés selon la spécialité et l'année de fin d'études.

TABLEAU V: Répartition des diplômés en fonction de l'année de fin d'études et de la spécialité.

Spécialité	Année de fin d'études								Total et %
	A H 70-71	A H 71-72	A H 72-73	A H 73-74	A H 74-75	A H 75-76	A H 76-77	N.D.	
Géologie (01)	3	4	1	1	1	3	2	-	15 44,1
Exploitation (02)	1	3	1	1	1	1	1	-	9 26,5
Minéralurgie (03)	1	2	-	3	1	-	-	-	7 20,6
Non déterminé (ND)	-	1	-	-	-	-	-	2	3 8,8
TOTAL et %	5 14,7	10 29,4	2 5,9	5 14,7	3 8,8	4 11,8	3 8,8	2 5,9	34 100,0

A = automne
H = hiver
ND = non déterminé

2. Marché du travail

a) Le premier emploi à temps plein et l'année de fin d'études

Le diplômé de technologie minérale trouve-t-il un premier emploi à temps plein dans l'année qui suit son départ du collège? Vingt-six personnes ont répondu à cette question et huit se sont abstenues.

La réponse est oui. La grande majorité des finissants de technologie minérale qui ont quitté le collège entre juin 1970 et l'hiver 1977, ont trouvé un emploi à temps plein la même année (voir tableau VI).

Par exemple, des 5 étudiants qui ont terminé leurs études collégiales entre juin 70 et l'hiver 71,

un a trouvé un emploi à temps plein en juin 1970,
un a trouvé un emploi à temps plein en décembre 1970,
trois ont commencé à travailler en juin 1971.

Nous constatons, à la lumière de ces données, que les diplômés de technologie minérale ne souffrent pas du chômage, même pendant les périodes où le taux de chômage est très élevé.

b) La durée du chômage du technicien (tableau VII)

En moyenne, pendant combien de mois le technicien reste-t-il sans emploi à temps plein après l'obtention d'un DEC?

Au cours de la période de sept ans étudiée, le technicien est resté en chômage en moyenne deux mois:

19 (59,4%) diplômés n'ont pas connu le chômage,
2 (6,3%) sont restés en chômage pendant 1 à 2 mois,
5 (15,6%) sont restés en chômage pendant 2 à 6 mois,
3 (9,4%) sont restés en chômage pendant 6 à 12 mois,
3 (9,4%) sont restés en chômage pendant 12 mois et plus.

...12

On a remarqué que les trois diplômés qui étaient sans emploi pendant 12 mois et plus, l'ont été entre 1970-1972, période où le taux de chômage était relativement bas et les offres de service élevées. De plus, il ne semble pas exister de lien entre les chômeurs et leur spécialité, puisqu'on les retrouve dans les quatre options. Nous ne croyons pas non plus qu'il faille attribuer au marché du travail seul la responsabilité du chômage que les techniciens ont connu. Car, en technologie minérale, tous les étudiants sont souvent placés avant la fin de leurs études.

...13

Tableau VI: Relation entre l'année de fin d'études et le début du premier emploi à temps plein

DEBUT DU PREMIER EMPLOI A TEMPS PLEIN	Année de fin d'études							Sans réponse	Total et %
	1970-71	1971-72	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77		
Juin 70	1								1
Déc. 70	1								1
Juin 71	3	1							4
Juin 72		7							7
Déc. 72		2							2
Juin 73			2						2
Juin 74				4					4
Déc. 74				1					1
Juin 75					2	1			3
Juin 76							1		1
Sans réponse								8	8
TOTAL	5	10	2	5	2	1	1	8	34
%	14,7	29,4	5,9	14,7	5,9	2,9	2,9	23,6	100

Tableau VII: Relation entre l'année de fin d'études et le nombre de mois de chômage

NOMBRE DE MOIS DE CHOMAGE	Année de fin d'études							Sans réponse	Total et %
	1970-71	1971-72	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77		
AUCUN	2	7		3	1	1	3		17
1 à 2 mois			1		1				2
2 à 6 mois	1	1	1	2					5
6 à 12 mois	1					2			3
12 et plus	1	2							3
Sans réponse								4	4
TOTAL	5	10	2	5	2	3	3	4	34
%	14,7	29,4	5,9	14,7	5,9	8,8	8,8	11,8	100

...14

c) L'intention de changer d'employeur

La majorité des répondants à cette question (20 sur 30) n'ont pas l'intention de changer d'employeur. Les dix diplômes (cinq en géologie, quatre en exploitation et un en minéralurgie), qui le désirent ont fait valoir deux motifs: occuper une fonction différente hors de leur spécialité ou occuper un poste de responsabilité dans le domaine de leur formation.

d) L'adaptation au milieu du travail

Les quatre questions posées avaient pour but d'identifier, s'il y avait lieu, les difficultés d'adaptation au travail, le temps exigé pour les vaincre et ce qui avait pu les faire naître.

Les résultats montrent qu'un diplômé sur quatre a éprouvé des difficultés à s'adapter à son nouvel emploi. En effet, des 32 personnes qui ont répondu à ces questions:

huit (25%) ont éprouvé des difficultés d'adaptation au travail (quatre en géologie, quatre en exploitation et aucune en minéralurgie),
vingt-quatre (75%) n'ont pas éprouvé de difficultés (neuf en géologie, six en exploitation, huit en minéralurgie et un n'a pas identifié la spécialité).

Ceux qui ont eu des difficultés évoquent les cinq raisons majeures suivantes que nous avons classées par ordre d'importance: l'anglais, langue seconde, le manque de pertinence de la formareçue, les relations avec le supérieur immédiat, leur propre personnalité et la nouveauté du travail.

On constate donc que les deux motifs évoqués le plus souvent sont liés au programme de formation. Les problèmes de relations interpersonnelles semblent revêtir peu d'importance. Soulignons toutefois que les diplômés consacrent un temps relativement court (1 à 6 mois) à s'habituer aux conditions de leurs nouveaux emplois.

e) La formation en cours d'emploi

As-tu bénéficié d'un programme de formation lorsque tu as commencé à travailler? (voir tableau VI).

Il appert que seulement six (17,6%) des diplômés ont pu bénéficier d'un programme de formation d'une durée de 1 à 6 mois environ. On les retrouve répartis dans les trois spécialités: géologie (1), exploitation (3) et minéralurgie (2).

Parmi les diplômés qui n'ont pas bénéficié d'un programme de perfectionnement en milieu de travail, 21 (61,8%) auraient souhaité y participer au début de leur emploi à plein temps.

Le désir de perfectionnement exprimé par la majorité des diplômés semble confirmer leurs choix précédents, à l'effet que l'anglais, langue seconde et le manque de pertinence de la formation reçue sont les deux facteurs majeurs qui expliqueraient les difficultés éprouvées pour s'adapter à leurs nouveaux emplois. Ce qui laisse entendre que leur programme de formation comportait certaines faiblesses sur ces deux points.

...16

Tableau VIII: Perfectionnement et désir de participer à une formation en cours d'emploi

Questions	Echelle	Nb. de sujets	%
As-tu bénéficié du perfectionnement?	oui	6	17,6
	non	26	76,5
	Pas de réponse	2	5,9
	TOTAL	34	100,0
Durée du perfectionnement	1 à 6 mois	4	11,8
	7 à 12 mois	1	2,9
	Pas de réponse	29	85,3
	TOTAL	34	100,0
Aurais-tu souhaité participer à un programme de perfectionnement..?	oui	21	61,8
	non	5	14,7
	Pas de réponse	8	23,5
	TOTAL	34	100,0

f) La rémunération des diplômés

A l'aide d'une échelle comportant six catégories de salaires, nous avons tenté d'effectuer deux comparaisons:

. entre les salaires des diplômés au tout début de leur premier travail à temps plein et leurs salaires actuels;

. entre la progression dans les échelles de salaires de l'industrie minière et celle des échelles du secteur para-public (enseignant, professionnel non-enseignant, personnel de soutien).

...17

A cause des catégories d'échelles de salaire trop globales du questionnaire d'enquête, nous n'avons pas pu comparer la progression entre les échelles de salaire des deux secteurs (privé et para-public). Seule une comparaison entre les salaires des diplômés au début et ceux qu'ils recevaient au moment de l'enquête était réalisable, mais nous devons analyser les résultats avec beaucoup de prudence, car nos échelles ne tiennent pas non plus compte du salaire gagné en temps supplémentaires.

Le tableau IX montre que le salaire moyen des techniciens est de $8 000 au début de leur premier emploi à temps plein, pour la péride de juin 1970 à hiver 1977. Ces salaires sont très rapprochés les uns des autres.

Au moment de l'enquête (mai 1978) le salaire moyen s'élevait à $13 000 dollars environ. Les écarts entre les salaires actuels sont plus élevés qu'entre les salaires du début d'un emploi à temps plein.

Quels sont les facteurs qui déterminent l'avancement des techniciens dans l'industrie minière? Nous ne pouvons pas répondre pour le moment à cette question. Car les informations que nous possédons sont trop globales. Elles sont insuffisantes pour approfondir cet aspect. Le moins que nous puissions supposer, après ces observations, est que l'avancement en salaires est très lent dans l'industrie minière. De plus, il ne nous semble pas que l'expérience seule ait une influence déterminante.

g) Le travail dans la région de son choix

Les techniciens travaillent-ils dans les régions de leur choix? En général, oui. Vingt-quatre (80,6%) des 34 diplômés travaillent dans les régions de leur choix et pour la plupart, dans les industries minières du Nord-Ouest québécois.

Selon une échelle comportant cinq éléments, dont les scores varient de 1 (très insatisfait) à 5 (très satisfait), les diplômés se disent moyennement satisfaits des régions dans lesquelles ils travaillent présentement.

Tableau IX: Comparaison entre le salaire au début du travail à temps plein et le salaire actuel

		Echelles des salaires[1]						
		(1) 7000 et(-)	(2) 7001-9000	(3) 9001-11000	(4) 11001-13000	(5) 13001-16000	(6) 16001 et+	Total
Salaire du début	(N)	9	13	7	1	1	-	31
	Diplômés	29,0	41,9	22,6	3,2	3,2		100,0
Salaire actuel	(N)	1	1	2	7	11	9	31
	Diplômés	3,2	3,2	6,5	22,6	35,5	29,0	100,0

Années de fin d'études vs salaires du début de travail		Echelles des salaires						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Années de fin d'études	1971	4	1					5
	1972	4	4	2				10
	1973		1	1				2
	1974	1	3			1		5
	1975		1	1				2
	1976		1		1			2
	1977		1	2				3
	Total	9	12	6	1	1		29

Années de fin d'études vs salaires actuels		Echelles des salaires						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
	1971		1	1		2	1	5
	1972	1		1	1	4	3	10
	1973					2		2
	1974				2		3	5
	1975				1	1		2
	1976				2			2
	1977				1	2		3
	Total	1	1	2	7	11	7	29

(1) Les échelles des salaires sont identiques dans les 3 tableaux.

Quant à savoir s'ils accepteraient de changer de région pour se trouver de l'emploi, les diplômés sont réservés:

onze (35,5%) accepteraient de changer de région,
trois (9,7%) refuseraient de changer de région,
dix-sept (54,8%) ne savent pas,
trois diplômés n'ont pas répondu à la question.

h) L'emploi et la spécialité

Nous avons voulu savoir si les diplômés travaillaient dans le domaine de leur spécialité. Règle générale, quatre techniciens sur cinq trouvent de l'emploi dans leur spécialité ou dans un secteur connexe. Ceci est vrai pour le premier emploi et pour les emplois occupés actuellement. Voici comment les diplômés répartissent leurs voix:

Tableau X: Connexité entre l'emploi occupé et la spécialité

Questions	oui	non	secteur connexe	Total	Moyenne
Le premier emploi était-il dans le champ de ta spécialité?	21 61,8	6 17,6	5 14,7	32 100,0	1,50
L'emploi occupé actuellement est-il dans le champ de ta spécialité?	19 55,9	6 17,6	5 14,7	30 100,0	1,53

3. Programme de formation collégiale et le corps enseignant

a) La satisfaction en regard du programme et du corps enseignant

Il était important dans le cadre de cette enquête de chercher à connaître les opinions des diplômés sur les différents aspects du programme de formation collégiale et sur les approches pédagogiques des enseignants.

Nous avons utilisé une échelle de satisfaction qui comportait cinq points allant de très insatisfait(1) à très satisfait (5). Plus le score moyen est élevé, plus la satisfaction est grande sur un aspect du programme.

Les réponses aux questions relatives au programme sont regroupées dans le tableau XI alors que celles qui se rapportent au corps enseignant sont compilées dans le tableau XII.

Dans l'ensemble les diplômés ont exprimé une satisfaction moyenne (S = 3,283) concernant leur programme de formation collégiale. Mais cette opinion est loin d'être unanime.

Ils sont unanimes cependant pour affirmer que les cours dans les sciences de base sont satisfaisants et que leur présence est pertinente dans le programme de formation collégiale. Ils sont insatisfaits des cours d'anglais reçus, pourtant nécessaires, disent-ils, pour avancer dans l'industrie minière.

La structure actuelle du programme satisfait dix-neuf (55,8%) diplômés. Les autres sont moyennement satisfaits (23,58%) ou simplement insatisfaits et très insatisfaits.

...21

Tableau XI: Satisfaction en regard du programme de formation collégiale

	Echelle de satisfaction							
	1 T.I.	2 I.	3 M.S.	4 S.	5 T.S.	S.R.	N	$\bar{X}$
15. Liens entre cours de spécialité et le travail	5	3	12	10	3	1	34	3,09
16. Formation reçue dans le champ de spécialité	3	4	12	11	4	-	34	3,26
17. Formation reçue dans les cours de science de base	-	3	10	17	4	-	34	3,647
18. Pertinence des cours de science de base dans la formation collégiale	-	1	6	15	12	-	34	4,118
19 Cours de formation générale	4	5	14	8	3	-	34	3,029
20 Pertinence des cours de formation générale dans la formation collégiale	6	11	8	3	6	-	34	2,76
21. Formation reçue dans les cours d'anglais - langue seconde	9	7	8	5	4	1	34	2,636
22. Pertinence des cours d'anglais	5	1	6	9	12	1	34	3,667
34. Structuration du programme actuel	3	4	8	15	4	-	34	3,382
Satisfaction globale moyenne								3,283

- T.I.: très insatisfait
- I. : insatisfait
- M.S.: moyennement satisfait
- S. : satisfait
- T.S.: très satisfait
- S.R.: sans réponse
- $\bar{x}$: moyenne

...22

Tableau XII: Satisfaction en regard du corps enseignant

Questions \ Echelle	Je suis satisfait... 1 D'aucun enseignant	2 De quelques enseignants	3 De la majorité des enseignants	4 De tous les enseignants	Nombre de sujets (NT)	Moyenne (M)
Es-tu satisfait des approches pédagogiques des enseignants de ta spécialité?	1 2,9	13 38,2	19 55,9	1 2,9	34 100,0	2,50
Es-tu satisfait des approches pédagogiques des enseignants des autres cours reçus?		13 38,2	19 55,9	2 5,9	34 100,0	2,67
Es-tu satisfait de la compétence professionnelle des enseignants de ta spécialité?	2 5,9	12 35,3	17 50,0	3 8,8	34 100,0	2,61
Es-tu satisfait de la compétence professionnelle des enseignants des autres cours reçus?		10 29,4	21 61,8	3 8,8	34 100,0	2,79

Tableau XIII: Spécialité et compétence professionnelle des enseignants de la spécialité

	Je suis satisfait				
	D'aucun enseignant	De quelques enseignants	De la majorité des enseignants	De tous les enseignants	TOTAL
Géologie	1	9	4	1	15 44,1
Exploitation	1	2	6	1	10 29,4
Minéralurgie		1	6	1	8 23,5
Indéterminé			1		1 2,9
TOTAL	2 5,9	12 35,3	17 50,0	3 8,8	

Ce tableau peut se lire comme suit:

Horizontalement

sur 15 diplômés en géologie:

1 est satisfait d'aucun enseignant
9 sont satisfaits de la compétence professionnelle de quelques enseignants de la spécialité
4 sont satisfaits de la majorité des enseignants
1 est satisfait de tous les enseignants.

Verticalement

sur 12 diplômés satisfaits de la compétence professionnelle de quelques enseignants de la spécialité,
9 ont terminé en géologie
2 ont terminé en exploitation
1 a terminé en minéralurgie

b) La charge de travail

Le programme de technologie minérale demande aux étudiants de suivre un certain nombre de périodes de cours par semaine. Une opinion généralement répandue est qu'en technique, les étudiants sont surchargés de travail.

Nous leur avons demandé d'exprimer leur opinion sur la quantité de travail exigé et d'évaluer ensuite le nombre d'heures qu'ils consacraient à leurs études par semaine.

Les diplômés sont divisés entre deux opinions. Les uns affirment qu'il y avait trop de périodes de cours par semaine (44,1%), les autres constatent qu'il y en avait suffisamment (55,9%).

Quant au nombre d'heures de travail qu'ils consacraient par semaine à leurs cours, vingt-neuf (85,3%) utilisaient trente-six heures et plus par semaine pour réussir leurs études:

un (2,9%) diplômé consacrait 20 heures et moins par semaine,
deux (5,9%) diplômés consacraient de 21 à 25 heures par semaine,
deux (5,9%) diplômés consacraient de 26 à 35 heures par semaine,
treize (38,2%) diplômés consacraient de 36 à 45 heures par semaine,
dix (29,4%) diplômés consacraient de 46 à 55 heures par semaine,
cinq (14,7%) diplômés consacraient de 56 à 65 heures par semaine,
un (2,9%) diplômé consacrait 66 heures et plus par semaine.

c) Les stages dans l'industrie pendant les études

Sur 34 diplômés qui ont participé à l'enquête, trois (8,8%) seulement ont bénéficié des stages dans l'industrie pendant leur formation collégiale. Ils en sont tous insatisfaits. Ils ont déploré surtout les cinq carences suivantes:

. un manque flagrant de liens entre les stages dans l'industrie et les cours de spécialité reçus au Collège;

...25

. les emplois confiés aux stagiaires ne leur permettaient pas de toucher à plusieurs aspects du travail et ne répondaient pas à leurs besoins;
. une insuffisance notoire de la supervision du Collège;
. la supervision de l'employeur était déficiente;
. la qualité des stages ne justifiait pas les coûts prohibitifs encourus.

Par ailleurs, la grande majorité, à l'exception de quatre diplômés (trois en géologie, un en minéralurgie) reconnaissent que les stages sont utiles (14,7%) et très utiles (70,6%) dans la formation d'un technicien en mines.

d) Le perfectionnement après les études collégiales

Après l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) 13 (38,2%) diplômés avaient suivi des cours de perfectionnement, soit pour améliorer leurs chances d'avancement, soit pour satisfaire aux exigences de l'employeur ou pour un épanouissement personnel. Par exemple:

sept (20,6%) ont suivi des cours reliés directement à la spécialité;
un (2,9%) a suivi des cours du niveau de l'enseignement collégial;
sept (20,6%) ont suivi des cours de niveau universitaire;
trois (8,8%) en ont suivi pour se perfectionner sans but utilitaire.

e) L'information pré-collégiale

Avant se s'inscrire au Collège, l'étudiant du secondaire reçoit-il de l'information sur les différentes spécialités en technologie minérale?

...26

Les tableaux XIV et XV présentent l'opinion des diplômés au sujet de l'information pré-collégiale. Les questions portent sur les quatre thèmes suivants:

- la présence de cette information au secondaire;
- la quantité et la qualité de l'information reçue;
- les sources d'information et les modalités de transmission;
- le rôle de l'information reçue dans les choix ultérieurs.

De l'analyse des données il ressort que la grande majorité des étudiants sont informés des cours (70,6%) mais en quantité insuffisante pour se faire une idée précise de ce qui les attend pendant la période de formation collégiale et post-collégiale.

C'est le conseiller en information scolaire et professionnelle de la polyvalente qui est la première source d'information. Le Collège est le dernier en importance alors qu'on souhaiterait le contraire.

Cette information est transmise au moyen des rencontres individuelles, par les conférences en groupes restreints, par les kiosques d'information et de bouche à oreille.

Pour la plupart des diplômés, cette information avait joué un rôle minime dans leur orientation, leur choix de cours et dans l'enbauche après les études. Ceci s'explique du fait que l'information reçue paraît plus ou moins exacte (cf. tableau XI, Q46, Q47).

Les diplômés ont d'ailleurs déploré dans leurs commentaires le manque d'information, de la part du Collège, sur le programme de technologie minérale. Pour eux, il revient en premier lieu au Collège de donner une information exacte concernant cette technique.

...27

Par ailleurs, pour la plupart des diplômés le programme de technologie minérale constituait leur premier choix (79,4%) malgré une information inexacte. De plus, comme l'information semble avoir une influence négligeable, les étudiants qui choisissent la technologie minérale sont probablement ceux qui sont au départ motivés à devenir techniciens en mines.

Tableau XIV: Information pré-collégiale

Questions	N.S.	%	M
41. As-tu reçu des informations relatives au cours collégial que tu as suivi? (Présence d'information)			
1. Oui	24	70,6	1,29
2. Non	10	29,4	
42. La quantité d'informations pré-collégiales reçues			
1. Quantité insuffisante	22	64,7	1,33
2. Quantité suffisante	11	32,4	
3. Quantité surabondante			
4. Sans réponse	1	2,9	
43. Quelle était la provenance de ces informations			Un individu peut choisir plus d'une source d'information
1. De l'orienteur de la polyvalente	14	41,2	
2. Du professeur d'orientation	10	29,4	
3. Du Collège du Nord-Ouest	7	20,6	
4. D'un autre cégep	7	20,6	
5. Autre provenance	12	35,3	
44. De quelle façon ces informations t'ont-elles été transmises?			Un individu peut choisir plus d'une source d'information
1. D'une rencontre individuelle	12	35,3	
2. D'une conférence à un groupe	14	41,2	
3. D'un kiosque d'information scolaire	15	44,1	
4. De façon écrite	4	11,8	
5. Verbalement	11	32,4	
6. Audio-visuelle	6	17,6	
45. Quel a été le rôle de cette information dans ton choix?			
1. Aucun rôle	2	5,9	2,52
2. Rôle minime	17	50,0	
3. Grand rôle	10	29,4	
4. Très grand rôle	5	14,7	
46. Quelle a été l'exactitude de cette information en fonction des cours suivis?			
1. Très insuffisante	5	14,7	2,25
2. Insuffisante	3	8,8	
3. Moyenne	19	55,9	
4. Grande	6	17,6	
5. Très grande	1	2,9	
47. Quelle a été l'exactitude de l'information en fonction des possibilités d'embauche réelle?			
1. Très insuffisante	2	51,9	2,85
2. Insuffisante	10	29,4	
3. Moyenne	14	41,2	
4. Grande	7	20,9	
5. Très grande	1	2,9	
48. L'option collégiale que tu as suivie correspond-elle à ton premier choix?			
1. Premier choix	27	79,4	1,26
2. Deuxième choix	5	14,7	
3. Troisième choix	2	5,9	
4. Autre	0		

Tableau XV: Rôle de l'information et le placement

Questions	NB sujets	%	M
49. L'information donnée par le responsable du placement étudiant a-t-elle joué un rôle dans le choix de ton emploi?			
1. Aucun rôle	24	70,6	
2. Rôle minime	6	17,6	1,44
3. Grand rôle	3	8,8	
4. Très grand rôle	1	2,5	
50. L'information recueillie lors de l'entrevue avec des employeurs a-t-elle joué un rôle dans le choix de ton emploi?			
1. Aucun rôle	8	23,5	
2. Rôle minime	11	32,4	2,39
3. Grand rôle	7	20,6	
4. Très grand rôle	7	20,6	
5. Omission	1	2,9	
51. Le premier emploi que tu as occupé correspondait-il à ton premier choix?			
1. Premier choix	17	50,0	
2. Deuxième choix	6	17,6	
3. Troisième choix	3	8,8	1,93
4. Autre	6	17,6	
5. Omission	2	5,9	
52. Es-tu satisfait(e) des efforts des responsables du placement au niveau collégial?			
1. Très insatisfait(e)	2	5,9	
2. Insatisfait(e)	4	11,8	
3. Moyennement satisfait(e)	14	41,2	3,20
4. Satisfait(e)	6	17,6	
5. Très satisfait(e)	4	11,8	
6. Omission	4	11,8	

...30

4. RESUME DES COMMENTAIRES DES DIPLOMES

Pour terminer cette première partie de l'enquête, nous présentons, le plus fidèlement possible, les commentaires que les diplômés ont formulés en regard du département et de leur programme de formation. Nous les avons regroupés en six catégories afin de réduire les répétitions. Le chiffre marqué dans la colonne de droite indique le nombre des diplômés qui ont émis le commentaire. Treize diplômés ont formulé les commentaires présentés ci-après.

COMMENTAIRES	Nombre des diplômés
a) <u>L'image du département</u> Les pionniers qui ont organisé le département de la technologie minérale ont réellement accompli un excellent travail. Les efforts concertés des professeurs, des étudiants et de l'administration du collège ont produit des résultats positifs indéniables. Exemple: ces efforts ont permis de projeter une image positive du programme des murs du collège; beaucoup d'étudiants du secondaire se sont inscrits par la suite en technologie minérale, même sans que soit organisé une publicité pour vendre le produit. Les professeurs compétents ont formé des techniciens de valeur.	4
Conséquemment, les diplômés qui ont quitté le collège avant 1973 ont été bien appréciés par les employeurs miniers, probablement à cause de leur compétence, leur sens des responsabilités et leur ambition de réussite sociale. De leur avis cette renommée a baissé progressivement.	5

Le département a souffert du passage d'un chef de département qui était peu apprécié par les représentants de l'industrie minière. Il n'a pas pu maintenir le prestige du département et développer les contacts suivis avec l'industrie.

4

On connaît bien aujourd'hui les répercussions de ces événements: l'image du collège s'est détériorée. Il y eut de moins en moins d'étudiants qui choisissaient la technologie minérale. Beaucoup d'employeurs miniers se sont tournés vers d'autres écoles de mines (Haileybury) pour recruter leurs techniciens. Le département était rejeté presque dans l'ombre.

On croit néanmoins qu'une bonne organisation appuyée par les représentants miniers et des professeurs compétents pourrait rétablir l'image du département. Les industries minières apprécieront alors grandement les nouveaux techniciens diplômés du collège du Nord-Ouest. La présente enquête permettra sans doute de donner une orientation à une réorganisation éventuelle du département.

3

---

b) <u>La structure du programme et le contenu des cours</u>

Le programme est très chargé. Il comporte trop de cours superflus (philosophie, français). Par rapport au programme de technologie minérale, certains contenus de cours sont très peu appropriés.

8

On devrait créer deux blocs de cours: les cours de culture générale (philosophie, français, anglais, langue seconde, etc.) d'une part, les cours de sciences (mathématiques, physique) et ceux de la spécialité, d'autre part. Les deux blocs seraient situés à des moments différents dans la séquence du programme, de telle manière que les cours de philosophie, de français, etc. occupent un semestre (suggestion). Cette manière d'agencer les cours pourrait éviter de surcharger indûment les horaires des étudiants techniciens qui sont déjà accablés (trente-six heures et plus par semaine).	2
On peut penser aussi à une autre solution. Reléguer au niveau de la douzième année certains cours de culture générale, en les remaniant, bien sûr. Conserver pour le niveau collégial environ deux cours bien structurés en évitant les répétitions inutiles et la perte de temps. Ces réaménagements vont permettre aux étudiants de consacrer un peu plus de temps aux cours de spécialisation.	4
Le choix de cours n'en était pas un pour les étudiants des techniques. En effet, les cours optionnels ont toujours été fixés en fonction des programmes du général. Ils sont imposés simplement au professionnel.	1
Il est souhaitable d'étendre la spécialisation sur deux ans au lieu d'un an comme c'est le cas actuellement. Ceci permettra de maîtriser convenablement les cours de mathématiques 103, 203 qui sont des prérequis essentiels pour les cours de géophysique, de traitement et d'exploitation de minerais.	4

Règle générale, les cours de spécialisation sont trop théoriques. Ils ne semblent pas adaptés pour la formation des techniciens miniers. | 1

De plus, les professeurs n'établissent pas suffisamment de liens entre la théorie et la pratique dans leurs cours.

Exemples:

- les cours de dessin industriel et d'arpentage pourraient être suffisamment illustrés en utilisant des plans de chantiers, de galeries et de monteries, spécialement en dernière année.

- rendre concrets les concepts théoriques du cours d'organisation de travail en les illustrant par des cas pratiques ou se simulation.

- améliorer la qualité de l'enseignement. Utiliser des méthodes pédagogiques éprouvées pour l'enseignement de l'anglais, langue seconde. Qu'une place assez importante soit accordée à l'anglais dans le programme de la technologie minérale. Car, en réalité, un technicien qui ne peut pas se débrouiller en anglais avancera difficilement dans l'industrie minière. | 6

- améliorer la qualité des cours de français. Enseigner davantage la grammaire, la syntaxe et les règles de rédaction des rapports.

---

c) <u>La formation reçue et le marché du travail</u>

Adapter les cours de formation professionnelle aux besoins réels du marché du travail en intégrant au programme des stages pratiques dans les industries pendant la formation au collège. | 7

Car les employeurs font beaucoup confiance aux techniciens qui ont acquis une expérience pratique ou tout au moins qui connaissent le milieu minier.

Le programme de stage est essentiel pour permettre à l'étudiant d'établir les liens entre la théorie et la pratique. Les techniciens en mines y gagneraient beaucoup si le département adoptait un système de stages semblables à celui qui est utilisé en techniques infirmières.	11
Adhérer à des associations professionnelles existantes comme la Canadian Institute of Mining and Metallurgy et y participer activement. Défendre les intérêts des techniciens professionnels. Les professeurs du département doivent y adhérer également. C'est la seule façon de faire connaître ce programme de formation.	2
d) <u>La promotion dans l'industrie</u> La formation technique reçue au collège semble valable. Mais après quelques années d'activités sur le marché du travail, on a l'impression d'avoir atteint la dernière échelle qu'on puisse espérer dans l'industrie où on travaille. On est réellement plafonné. Les raisons sont simples. En effet, la plupart des patrons des techniciens sont des ingénieurs. Ces derniers ne peuvent pas déléguer des tâches et des responsabilités qui, en temps normal, seraient attribuées à un ingénieur, même si le technicien est compétent pour les remplir aussi efficacement qu'un ingénieur.	2
Pour faire prévaloir leurs intérêts, les techniciens doivent se regrouper soit au sein de la corporation des techniciens professionnels du Québec, soit en une association des techniciens de l'industrie minière.	3
En outre, les étudiants qui sont encore au collège doivent être sensibilisés à l'effet que l'apprentissage continue après l'obtention du D.E.C. et qu'ils doivent être ambitieux s'ils désirent décrocher des postes intéressants dans l'industrie minière.	1

e) L'information pré-collégiale

Les étudiants du secondaire et le public en général ont un droit inaliénable à l'information concernant le programme de technologie minérale, les conditions et les exigences particulières de travail d'un technicien minier.

Par exemple:

- la mobilité géographique très forte,
- l'affectation éventuelle dans les régions éloignées du domicile ou des grands centres,
- le travail de bureau, etc...

12

Il appert que les étudiants qui s'inscrivent en technologie minérale ignorent souvent les exigences du programme et la nature exacte de la carrière dans laquelle ils s'engagent. Leur choix est généralement fondé sur des convictions personnelles sans égard à une information quelconque. Le cégep ne donne pas assez d'information.

9

Dès la première session au cégep, permettre aux étudiants inscrits de connaître le milieu dans lequel ils iront travailler en organisant des visites dans l'industrie, de courts stages et des rencontres avec des responsables de l'industrie minière.

Ces activités fourniront aux étudiants dès le début suffisamment d'informations pour décider de continuer en technologie minérale ou pour se réorienter éventuellement dans un autre programme.

5

Présentement, le cégep du Nord-Ouest ne possède pas de mécanismes pour bien informer les étudiants du secondaire désireux de s'inscrire en technologie minérale, au sujet du milieu de travail et des chances de réussite du futur technicien. Si ces mécanismes n'existent pas ailleurs, le cégep doit les inventer s'il désire sérieusement conserver son département de technologie minérale.

2

Divers moyens peuvent être pris pour recueillir l'information relative aux besoins du marché du travail, information nécessaire pour décider des changements qui s'imposent dans le programme actuel. Par exemple, organiser un colloque qui réunirait autour d'une table ronde les professeurs et les étudiants du département, les administrateurs du cégep, les anciens diplômés et les représentants de l'industrie minière.	2
c) <u>La formation de la personnalité et l'éthique professionnelle</u>. Dans son fonctionnement (au moment où nous étudions au cégep), le programme de technologie minérale encourageait l'oisiveté, accordait aux étudiants une trop grande liberté d'action qui ne correspondait pas à la réalité, ni de la vie quotidienne, ni du marché du travail.	1
L'enseignement doit pouvoir stimuler les étudiants à prendre au sérieux leur rôle et leur profession plutôt que développer chez eux des attitudes négatives en regard de la société et du travail. Pour ce faire, les cours devraient être moins politisés (surtout en sciences humaines) et idéologiquement moins orientés...	1
Le programme de technologie minérale devrait permettre aux étudiants de développer le sens des responsabilités, de l'autonomie et de l'ambition (le désir de réussite sociale).	1
Les futurs techniciens doivent comprendre également dès le cégep que la promotion dans l'industrie minière se gagne au mérite. Elle est basée sur l'évaluation du rendement fourni. Même si d'autres facteurs impondérables et humains peuvent parfois intervenir, un technicien sérieux qui veut travailler peut être promu quel que soit le secteur d'activité où il travaille.	2

En outre, il serait souhaitable qu'un cours d'éthique professionnelle soit intégré dans le programme.

1

DEUXIEME PARTIE

LES PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS.

DEUXIEME PARTIE

Les perceptions des employeurs.

OBJECTIF.

Le deuxième objectif de l'enquête visait à connaître les perceptions des employeurs de l'industrie minière sur deux aspects:

a) le programme: la formation de base, le degré de spécialisation et la compétence professionnelle;

b) l'appréciation des techniciens: les qualités, les habiletés observées et leur pertinence en regard de la fonction.

On veut savoir précisément le degré de polyvalence que les employeurs souhaitent voir dans la formation des techniciens du niveau collégial. Pour quelles fonctions de travail les employeurs ressentent-ils le besoin de techniciens miniers polyvalents? Un programme de technologie minérale avec une seule voie de sortie peut-il répondre à ce besoin de polyvalence? L'analyse des données qui suivent tentera de répondre à la première question. Les deux dernières pourront être abordées lors d'une étude sur la pertinence du programme polyvalent de technologie minérale avec une voie unique de sortie, si les employeurs jugent qu'il répond à un besoin réel du marché du travail.

METHODOLOGIE

1. L'instrument et la technique statistique.

Le questionnaire envoyé aux employeurs contient trente-quatre questions fermées. Il couvre les quatre aspects suivants: le degré de spécialisation, le programme de formation, l'appréciation des techniciens et la pertinence des habiletés observées chez eux en regard de la fonction du technicien du niveau collégial.

L'analyse des fréquences est la seule technique statistique utilisée pour traiter les données recueillies.

2. L'échantillon.

Les employeurs consultés étaient choisis de la façon suivante: dans le questionnaire de relance nous avons demandé aux diplômés d'indiquer le nom de leur compagnie et ceux de leurs supérieurs immédiats. A cette liste de trente-quatre employeurs on en a ajouté vingt autres tirés de la liste d'employeurs et des compagnies minières dont le département de technologie minérale se servait pour organiser les stages des étudiants. L'échantillon comptait alors cinquante-quatre employeurs.

En juin 1978, cinquante-quatre questionnaires étaient envoyés. Au début du mois de décembre, nous avons fait parvenir une lettre de rappel à tous les employeurs contactés. A la suite de ces démarches, vingt-huit employeurs[1] (51,9%) ont retourné leur questionnaire bien remplis:

- vingt-trois employeurs travaillent dans les industries installées dans le Nord-Ouest québécois,
- cinq employeurs travaillent dans les industries à l'extérieur de notre région.

Un fait intéressant est à signaler: parmi les vingt-huit employeurs qui ont répondu au questionnaire, vingt-cinq ont à leur emploi un ou deux diplômés de notre Collège.

ANALYSE DES RESULTATS.

1. Le degré de spécialisation.

Certains employeurs optent pour un technicien capable d'occuper plusieurs fonctions à l'intérieur de leurs entreprises, même si le technicien doit par ailleurs prendre plus de temps pour s'adapter à une fonction spécifique. D'autres employeurs au contraire, préfèrent un technicien spécialisé dans une ou deux fonctions précises de telle manière qu'il

(1) Six employeurs nous ont retourné leur questionnaire en retard. Ces données n'ont pas été traitées.

s'adapte rapidement à son emploi. Dans ce dernier cas on parlera d'un technicien possédant une formation spécialisée et dans le premier cas, d'un technicien possédant une formation polyvalente.

Le collège envisage implanter un programme polyvalent de technologie minérale avec voie unique de sortie. Mais pour le faire, on a voulu d'abord s'assurer qu'un tel programme de formation répondrait à un besoin réel du marché du travail. Nous avons alors posé aux employeurs trois questions dont les résultats sont présentés ci-après. Ils ont répondu sur une échelle en cinq points: très polyvalent, polyvalent, moyennement spécialisé, spécialisé et très spécialisé. Voici les trois questions:

a) Quel degré de spécialisation ou de polyvalence souhaitez-vous pour un technicien du niveau collégial? Ces vingt-huit employeurs qui ont répondu à la question,

- quatre souhaitent un technicien très polyvalent,
- douze souhaitent un technicien polyvalent,
- onze souhaitent un technicien moyennement spécialisé et
- un seul souhaite un technicien spécialisé.

Il apparaît clair que les employeurs consultés souhaitent que le technicien du niveau collégial soit polyvalent. Cette opinion est exprimée en détail dans les commentaires que nous présentons plus loin. Par exemple, ils soulignent qu'il est important que ces techniciens aient des connaissances générales dans plusieurs domaines comme l'exploitation, la métallurgie, l'exploration, la géophysique. De sorte que lorsqu'il est choisi pour remplir une tâche spécifique dans un de ces domaines, il puisse s'adapter et apprendre rapidement.

Une étude de la pertinence et de l'implantation d'un programme polyvalent à voie unique de sortie permettra de bien préciser la signification que les employeurs attribuent au concept de "polyvalence", ainsi que les fonctions du technicien polyvalent du niveau collégial.

b) Quel était le degré de spécialisation du technicien qui travaille à votre service au moment où vous l'avez engagé?

Vingt-sept employeurs ont répondu à la question. Leurs opinions se répartissent comme suit:

Echelle	Nombre des répondants (N)	Pourcentage (%)
Très polyvalent	1	3,8
Polyvalent	7	25,8
Moyennement spécialise	15	55,6
Spécialise	4	14,8
Très spécialise	-	-
Total	27	100,0

c) Actuellement, quel est le degré de spécialisation de cet employé? Vingt-sept employeurs y ont répondu.

	N	%
Très polyvalent	3	11,1
Polyvalent	10	37,0
Moyennement spécialisé	4	14,8
Spécialisé	9	33,3
Très spécialisé	1	3,8
Total	27	100,0

Il ressort de l'analyse de ces trois questions que les employeurs souhaitent un technicien polyvalent du niveau collégial. La comparaison entre la question b et c ci-dessus montre que les employeurs ont tendance à entraîner leurs techniciens pour les rendre plus polyvalents qu'au moment de l'embauchage.

2. La formation collégiale: la compétence professionnelle et la formation de base.

Nous avons demandé aux employeurs d'indiquer sur la base de leur expérience et des besoins de leurs entreprises, jusqu'à quel point les connaissances et les habiletés (les compétences professionnelles et la formation de base) énumérées dans le questionnaire, leur paraissaient ou non pertinentes à la formation du technicien.

Une échelle d'évaluation de la pertinence en six points a été utilisée pour recueillir les opinions des employeurs. Les détails sont présentés dans le tableau XVI du présent rapport.

Dans l'ensemble, les employeurs privilégient les connaissances et les habiletés qui favorisent la formation d'un technicien polyvalent, "mais possédant de sérieuses connaissances et non pas une polyvalence superficielle" (commentaire de deux employeurs).

Les employeurs considèrent les connaissances et habiletés suivantes comme très pertinentes, pertinentes ou moyennement pertinentes:

a) Très pertinentes et pertinentes:

- la connaissance du français, langue écrite et langue parlée;
- une condition physique valable;
- des connaissances du domaine scientifique (chimie, physique, biologie, mathématiques);
- des habiletés spécifiques pour remplir plusieurs fonctions de travail;
- la connaissance de l'anglais écrit et l'anglais parlé, langue seconde.

b) Moyennement pertinentes

- des habiletés spécifiques valables pour remplir une ou deux fonctions de travail;
- des connaissances approfondies pour plusieurs fonctions de travail;
- des connaissances approfondies pour une ou deux fonctions de travail.

Les tableaux XVII et XVIII présentent les opinions des employeurs au sujet de la pertinence des compétences professionnelles et de la formation de base des techniciens du niveau collégial.

TABLEAU XVI: La formation collégiale et la compétence professionnelle.

		Je ne sais pas	Très impertinent	Impertinent	Moyennement pertinent	Pertinent	Très pertinent	Nombre de réponses	Moyenne	Ecart-type
		0	1	2	3	4	5	T	$\bar{X}$	
4. Des connaissances approfondies pour une ou deux fonctions de travail.	fa	2		6	7	10	1	26	3,00	1,233
	%	7,7	-	23,1	26,9	38,5	3,8			
5. Des connaissances approfondies pour plusieurs fonctions de travail.	fa	2	-	3	11	7	3	26	3,154	1,255
	%	7,7	-	11,5	42,3	26,9	11,5			
6. Des habiletés spécifiques valables pour remplir une ou deux fonctions de travail.	fa	2	-	1	8	14	1	26	3,346	1,164
	%	7,7	-	3,8	30,8	53,8	3,8			
7. Des habiletés spécifiques pour remplir plusieurs fonctions de travail.	fa	1	-	3	7	10	5	26	3,538	1,174
	%	3,8	-	11,5	26,9	38,5	19,2			
8. Connaissance du domaine scientifique (chimie, physique, biologie, mathématiques).	fa	-	-	2	11	8	5	26	3,615	0,698
	%	-	-	7,7	42,3	30,8	19,2			
9. Connaissance du domaine des sciences humaines (sociologie, économique, histoire, géographie).	fa	-	3	10	12	1	-	26	2,423	0,758
	%	-	11,5	38,5	46,2	3,8	-			
10. Connaissance du français, langue écrite.	fa	-	-	1	4	15	6	26	4,00	0,748
	%	-	-	3,8	15,4	57,7	23,1			
11. Connaissance du français, langue orale.	fa	-	-	-	5	15	6	26	4,038	0,662
	%	-	-	-	19,2	57,7	23,1			
12. Connaissance de la langue française (littérature, etc.)	fa	1	2	12	8	3	-	26	2,385	0,941
	%	3,8	7,7	46,2	30,8	11,5	-			
13. Connaissance de l'anglais écrit, langue seconde.	fa	-	1	3	9	8	5	26	3,50	1,068
	%	3,8	11,5	34,6	30,8	30,8	19,2			
14. Connaissance de l'anglais parlé, langue seconde.	fa	-	-	4	12	6	4	26	3,385	0,941
	%	-	-	15,4	46,2	23,1	15,4			
15. Connaissance du domaine philosophique (ex.: l'homme, sa condition de vie, sa façon de penser, la qualité de son action, etc.)	fa	-	5	11	5	3	2	26	2,462	1,174
	%	-	19,2	42,3	19,5	11,5	7,7			
16. Une condition physique valable.	fa	-	-	-	4	14	8	26	4,154	0,675
	%	-	-	-	15,4	53,8	30,8			

fa = fréquence absolue

% = pourcentage

TABLEAU XVII: L'appréciation du technicien par les employeurs en fonction de certaines qualités.

		Sans réponse	Très insatisfait	Insatisfait	Moyennement satisfait	Satisfait	Très satisfait	Nombre de réponse	Moyenne	Ecart-type
		0	1	2	3	4	5	T	X	
17. Il connaît bien son domaine de travail.	fa	2	-	1	4	14	5	26	3,654	1,294
	%	7,7	-	3,8	15,4	53,8	19,2	100,0		
18. Il est habile dans son domaine de travail.	fa	2	-	-	5	15	4	26	3,654	1,231
	%	7,7	-	-	19,2	57,7	15,4	100,0		
19. Il connaît bien les fonctions connexes à son travail.	fa	2	-	1	7	14	2	26	3,423	1,206
	%	7,7	-	3,8	26,9	53,8	7,7	100,0		
20. Il est capable de solutionner un problème.	fa	3	-	-	5	15	3	26	3,462	1,273
	%	11,5	-	-	19,2	57,7	11,5	100,0		
21. Il fait preuve de maturité dans ses fonctions.	fa	2	-	-	5	13	6	26	3,731	1,282
	%	7,7	-	-	19,2	50,0	23,1	100,0		
22. Il s'adapte rapidement à de nouvelles fonctions.	fa	2	-	1	1	18	4	26	3,731	1,251
	%	7,7	-	3,8	3,8	69,2	15,4	100,0		
23. Il fait preuve d'un sens de responsabilité.	fa	2	-	-	2	13	9	26	3,962	1,311
	%	3,8	-	-	3,8	50,0	34,6	100,0		
24. Il est ardent au travail et abat une grande quantité de travail.	fa	2	-	-	8	11	5	26	3,577	1,270
	%	3,8	-	-	30,8	42,3	19,5	100,0		
25. Il est capable de travailler sous pression.	fa	2	-	-	6	15	3	26	3,577	2,206
	%	3,8	-	-	23,1	57,7	11,5	100,0		
26. Il est discipliné.	fa	2	-	-	2	16	6	26	3,846	1,255
	%	7,7	-	-	7,7	61,5	23,1	100,0		
27. Il fait preuve d'un bon jugement et d'un bon raisonnement.	fa	2	-	-	5	15	4	26	3,654	1,231
	%	7,7	-	-	19,2	57,7	[illegible]	100,0		
28. Il démontre un bon esprit critique.	fa	2	-	-	11	12	1	26	3,308	1,123
	%	7,7	-	-	42,3	46,2	3,8	100,0		
29. Il a des tendances à la critique de tout et de rien.	fa	2	1	1	9	11	2	26	3,231	1,275
	%	7,7	3,8	3,8	34,6	42,3	7,7	100,0		
30. Il fait preuve d'un bon équilibre personnel.	fa	3	-	-	1	16	6	26	3,731	1,458
	%	11,5	-	-	3,8	61,5	23,1	100,0		
31. Il a une attitude positive face à la vie.	fa	3	-	-	1	17	5	26	3,692	1,436
	%	11,5	-	-	3,8	65,4	19,2	100,0		
32. Il travaille bien en équipe.	fa	3	-	-	-	14	9	26	3,885	1,505
	%	11,5	-	-	-	53,8	34,6	100,0		
33. Il a des aptitudes pour accéder à un poste de responsable.	fa	3	-	-	3	15	5	26	3,615	1,444
	%	11,5	-	-	11,5	57,7	19,2	100,0		
34. Il fait preuve d'ouverture d'esprit, de culture générale (au niveau politique, historique, etc.).	fa	2	-	1	7	16	-	26	3,346	1,129
	%	7,7	1	3,8	26,9	61,5	-	100,0		

fa = fréquence absolue
% = pourcentage

TABLEAU XVIII: Opinion des employés sur la pertinence des qualités en regard de la fonction du technicien du niveau collégial.

		Je ne sais pas	Très impertinent	Impertinent	Moyennement pertinent	Pertinent	Très pertinent	Nombre de réponses	Moyenne	Ecart-type
		0	1	2	3	4	5	T	X	
17a. Il connaît bien son domaine de travail.	fa	2	-	-	4	14	6	26	3,769	1,275
	%	7,7	-	-	15,4	53,8	23,1	100,0		
18a. Il est habile dans son domaine de travail.	fa	2	-	-	3	19	2	26	3,654	1,164
	%	7,7	-	-	11,5	73,1	7,7	100,0		
19a. Il connaît bien les fonctions connexes à son travail.	fa	2	-	2	8	11	3	26	3,346	1,263
	%	7,7	-	7,7	30,8	42,3	11,5	100,0		
20a. Il est capable de solutionner un problème.	fa	2	-	-	4	11	9	26	3,885	1,336
	%	7,7	-	-	15,4	43,3	34,6	100,0		
21a. Il fait preuve de maturité dans ses fonctions.	fa	2	-	-	6	13	5	26	3,654	1,263
	%	7,7	-	-	23,1	50,0	19,2	100,0		
22a. Il s'adapte rapidement à de nouvelles fonctions.	fa	2	-	-	5	9	10	26	3,885	1,366
	%	7,7	-	-	19,2	34,6	38,5	100,0		
23a. Il fait preuve d'un sens de responsabilité.	fa	2	-	1	3	10	10	26	3,885	1,395
	%	7,7	-	3,8	11,5	38,5	38,5	100,0		
24a. Il est ardent au travail et abat une grande quantité de travail.	fa	2	-	-	5	15	4	26	3,654	1,231
	%	7,7	-	-	19,2	57,7	14,4	100,0		
26a. Il est capable de travailler sous pression.	fa	2	-	3	7	12	2	26	3,269	1,251
	%	7,7	-	11,5	26,9	46,2	7,7	100,0		
26a. Il est discipliné.	fa	2	-	-	9	11	4	26	3,500	1,241
	%	7,7	-	-	34,6	42,3	15,4	100,0		
27a. Il fait preuve d'un bon jugement et d'un bon raisonnement.	fa	2	-	-	7	13	4	26	3,571	1,238
	%	7,7	-	-	26,9	50,0	15,4	100,0		
28a. Il démontre un bon esprit critique.	fa	2	-	-	7	16	1	26	3,462	1,139
	%	7,7	-	-	26,9	61,5	3,8	100,0		
29a. Il a des tendances à la critique de tout et de rien.	fa	2	4	7	7	5	1	26	2,462	1,303
	%	7,7	15,4	26,9	26,9	19,2	3,8	100,0		
30a. Il fait preuve d'un bon équilibre personnel.	fa	3	-	1	3	16	3	26	3,462	1,421
	%	11,5	-	3,8	11,5	61,5	11,5	100,0		
31a. Il a une attitude positive face à la vie.	fa	2	-	1	5	14	4	26	3,577	1,270
	%	7,7	-	3,8	19,2	53,8	15,4	100,0		
32a. Il travaille bien en équipe.	fa	2	-	-	1	10	13	26	4,154	1,347
	%	7,7	-	-	3,8	38,5	50,0	100,0		
33a. Il a des aptitudes pour accéder à un poste de responsable.	fa	2	-	-	5	14	5	26	3,692	1,258
	%	7,7	-	-	19,2	53,8	19,2	100,0		
34a. Il fait preuve d'ouverture d'esprit, de culture générale (au niveau politique, historique, etc.).	fa	2	1	4	10	9	-	26	2,885	1,177
	%	7,7	3,8	15,4	38,5	34,6	-	100,0		

fa - fréquence absolue
% - pourcentage

3. L'appréciation du technicien en fonction de certaines qualités, et la pertinence de ces qualités en regard de la formation du technicien.

A l'aide de deux échelles d'évaluation en cinq points, les employeurs ont exprimé leur appréciation du technicien en fonction de certaines qualités. Ils ont donné aussi leur opinion au sujet de la pertinence de ces qualités en regard de leur formation.

Voici les deux échelles d'évaluation utilisées pour cette troisième partie du questionnaire.

Echelle A	Echelle B
Questions relatives à l'appréciation.	Questions relatives à la pertinence
1. Très insatisfait	1. Très impertinent
2. Insatisfait	2. Impertinent
3. Moyennement satisfait	3. Moyennement pertinent
4. Satisfait	4. Pertinent
5. Très satisfait	5. Très pertinent.

Exemple:

Il connait bien son domaine de travail.

A	1	2	3	4	5
B	2	2	3	4	5

Le répondant affirme ici qu'il est très insatisfait des connaissances du technicien dans son domaine de travail. Par ailleurs, ses connaissances sont pertinentes en regard de sa fonction.

Dans l'ensemble, les employeurs se disent moyennement satisfaits et satisfaits des techniciens à leur emploi en fonction des qualités énumérées. Ils ont affirmé aussi que ces qualités sont pertinentes en regard de la formation du technicien de niveau collégial et cela, sur les dix-huit énoncés que nous leur avons présentés. Les détails relatifs à ces résultats sont donnés aux tableaux XVII et XVIII.

Les commentaires présentés ci-après complètent les réactions des employeurs au sujet des diplômés de notre collège.

4. COMMENTAIRES DES EMPLOYEURS

Les commentaires sont reproduits sans les modifier ni les regrouper. Dix-sept employeurs nous ont envoyé leurs commentaires.

1. Il est important pour ces techniciens qu'ils aient des connaissances générales dans plusieurs domaines comme l'exploitation, l'exploration, la métallurgie, la géophysique, etc... Lorsqu'il est choisi pour remplir une tâche spécifique qu'il puisse apprendre rapidement (2 employeurs).

2. J'ai présentement quatre techniciens qui travaillent pour moi. En général, je trouve qu'ils manquent, dans une certaine mesure, du désir de se familiariser avec tout le travail qui ne les touche pas directement mais qui devrait cependant les intéresser. Je trouve que les techniciens ne recherchent pas de nouveaux projets; ils ne semblent pas stimulés par les opportunités qui sont pourtant toujours là et qui pourraient les améliorer. Ils s'acquittent très bien du travail qui leur est demandé, et nous sommes très satisfaits d'eux.

   Je pense que l'éducation collégiale devrait être basée sur un curriculum plus général. A mon avis, l'industrie minière aura besoin, dans les années à venir, de deux sortes de gens possédant une éducation technique: des ingénieurs spécialisés et des techniciens très polyvalents.

   Je pense qu'il y aura toujours des possibilités pour les personnes de cette dernière catégorie dans notre industrie, et les collèges peuvent nous les fournir.

3. Il serait souhaitable que les étudiants au niveau collégial soient plus polyvalents qu'ils ne le sont présentement, quitte à se spécialiser par la suite au niveau universitaire ou parfois même à leur lieu de travail.

A mon avis il y a beaucoup d'éléments énumérés sous "Formation de base" qui devraient être acquis dès le secondaire et non au niveau collégial. Exemple: connaissance des langues, domaine philosophique, sociologie.

La radiation de quelques-uns de ces éléments de base laisserait beaucoup plus de temps à consacrer au domaine technique et scientifique proprement dit. De ce fait les futurs diplômés du réseau technique collégial auraient une meilleure formation face au marché du travail.

4. Sincères félicitations pour votre questionnaire. J'apprécie beaucoup que le collège du Nord-Ouest se décide enfin à demander aux employeurs ce qu'ils pensent de "leur produit". Mais j'aimerais préciser certains points:

   a) Quant aux parties I et II ma préférence va nettement vers un technicien polyvalent mais possédant de sérieuses connaissances. En d'autres mots que sa polyvalence ne soit pas uniquement superficielle.

   b) Il me semble que vous avez, dans votre questionnaire, négligé un point qui m'apparaît très important; je veux parler du manque flagrant de pratique professionnelle qui caractérisait les étudiants que j'ai connu au cégep en 1976. Il eut été bon de questionner les employeurs quant à leur satisfaction à ce sujet: Quelle période d'entraînement a été nécessaire une fois le technicien engagé? Engagerait-il des techniciens plus pratiques? etc...

5. Nous n'avons pas présentement de techniciens de votre collège au département de génie. Nous avons eu un candidat dans le passé.

   Ce qui semble le plus important dans le cas de nos opérations, semble le fait de pouvoir s'adapter au milieu tout en travaillant à des fonctions plus simples. On apprécie beaucoup des gens discrets qui montrent de l'intérêt à leur travail.

On apprécie aussi des gens qui font des recherches et qui par le fait même deviennent susceptibles de prendre des décisions. La connaissance de la langue anglaise (parlée et écrite) est un atout.

Eventuellement, avec la réputation que se crée le candidat, nous n'hésitons pas à lui donner plus de responsabilités en autant que le candidat réussisse à communiquer et à émettre des idées tout en étant réceptif (savoir écouter).

Je m'excuse du retard à répondre à votre questionnaire. J'en ai pris connaissance cette semaine seulement. Je serais heureux de communiquer avec votre collège. Nous pourrions éventuellement avoir besoin de votre aide (candidat sérieux et travailleur).

6. Dans notre entreprise la polyvalence du technicien est très appréciée. Je crois que les deux techniciens venant de votre collège et ayant eu à travailler pour moi ont fait preuve jusqu'ici de cette polyvalence que nous recherchons.

7. Au cours de l'été dernier, nous avons eu à notre emploi quatre étudiants en technique du génie civil. Nous avons été très satisfaits de deux étudiants car ils ont montré de belles qualités de chef d'équipe.

   Si je me base sur l'ensemble des étudiants que j'ai dirigé depuis quelques années, je suis déçu de leur performance; car d'après moi ces gradués en technique du génie civil, nous arrivent avec aucune formation technique, c'est-à-dire être capable de se servir adéquatement des instruments d'arpentage.

   Ils arrivent avec l'idée qu'ils n'auront qu'à diriger des travaux et qu'ils n'auront pas à effectuer des relevés d'arpentage. Je crois que l'habileté à se servir des instruments devrait être la qualité première du technicien, à partir de cela nous saurons bien nous assurer une formation spécifique à nos travaux.

8. Le technicien qui travaille pour moi est très consciencieux, fait bien le travail qu'on lui demande et apporte toujours quelque chose de plus. Il travaille comme technicien en environnement occupationnel et a su bien s'adapter à ce rôle même s'il a eu sa formation en technique minière. Je suis très satisfait de lui.

9. Il y a deux sortes de diplômés du collège:
   1) Celui qui est préparé à la vie et accepte les problèmes devant lui; c'est-à-dire qu'il ne demande pas d'être récompensé avant de faire ses preuves, il demande de l'expérience;
   2) Celui qui a été influencé durant ses études par des professeurs évidemment instruits mais non expérimentés, à croire que tout lui tombera dans les mains.

   Trop de diplômés pensent à faire le travail sans accumuler de l'expérience et cette attitude doit être améliorée au niveau collégial.

   Pour les questions 17A et 34, nous avons trois techniciens. Ceci est la moyenne du groupe. Additionner un demi point pour l'appréciation pour le plus vieux de ces techniciens.

10. Les futurs techniciens devraient être informés lors de leur cours que l'entraînement durera environ deux ans avant d'obtenir un poste de responsabilité. Et aussi les stages de travail dans les mines durant les vacances d'été sont très importants pour leur propre expérience.

11. En général, le travail de technicien est très valable et productif pour la compagnie.

    La majorité de ceux-ci sont très ouverts et possèdent des compétences suffisantes pour bien des postes dans l'industrie.

12. Notre employé (technique minière) a quitté notre compagnie d'exploration minérale pour une compagnie d'exploitation minière. Ceci selon mes recommandations, car ce type était spécialisé en métallurgie et

son nouvel emploi était justement relié à la métallurgie ce que nous ne pouvions pas lui fournir.

13. J'ai un de vos gradué à mon emploi. J'en suis satisfait.

14. Pour l'industrie deux objectifs sont importants:
    a) que vos techniciens soient d'abord <u>technique</u> pour le bonheur du technicien (donc à toute la société y compris l'industrie).
    b) qu'il soit un homme le plus complet possible.

    Et vous les écoles en technologie, n'oubliez pas que votre technicien peut atteindre l'objectif "a" sans atteindre l'objectif "b" en sortant de votre école mais ne pourra jamais avoir "b" s'il n'a pas "a".

15. Malheureusement, notre département n'a aucun technicien de votre institution à son emploi. Nous avons présentement deux techniciens à notre emploi, mais ceux-ci n'ont aucune formation spécifique dans le domaine minier ou minéral. Il m'est donc impossible de répondre d'une façon intelligente à la partie III de votre questionnaire.

RESUME

OBJECTIFS

La présente enquête visait deux objectifs: connaître la satisfaction des étudiants face à la formation reçue, connaître la satisfaction des employeurs face aux diplômés à leur emploi.

Elle a permis au collège de découvrir certains points forts et certaines faiblesses du programme d'une part, d'identifier les préférences des employeurs concernant le degré de spécialisation qu'ils souhaitent voir dans la formation du technicien en mine et cela, afin de décider de l'orientation à donner au programme de la technologie minérale, d'autre part.

Deux questionnaires d'enquête étaient utilisés. Le premier concernant la perception des diplômés était envoyé à 51 (91.16%) des 57 finissants qui ont fait la demande de leur diplôme au bureau du registraire du collège. Nous avons reçu en retour 34 (66.6%) questionnaires bien remplis et retenus pour l'analyse.

Le deuxième questionnaire concernait l'opinion des employeurs au sujet des techniciens à leur emploi. En juin 1978, 54 questionnaires étaient envoyés aux employeurs. Nous avons reçu en retour 31 (57.4%) questionnaires bien remplis. Vingt-huit (28) (51.9%) questionnaires étaient retenus pour l'analyse. Trois employeurs nous ont retourné leurs questionnaires en retard. Un fait intéressant est à souligner: parmi les 28 employeurs qui ont répondu au questionnaire, 25 ont à leur emploi un ou deux diplômés de notre collège et 23 employeurs sont dans les industries installées dans le Nord-Ouest québécois.

a) Perceptions des diplômés

1. Le marché du travail

Le programme de la technologie minérale présente, au plan de la pertinence d'excellente cote d'intégration au marché du travail.

En effet, les finissants de cette technique qui ont quitté le collège du Nord-Ouest entre 1970-1977 n'ont pas souffert de chômage. Au cours de la période de 7 ans étudiée, le technicien est resté en chômage en moyenne deux mois. La grande majorité travaille dans leur milieu d'origine. On peut alors croire que le placement s'est effectué rapidement ou très rapidement. Car aucun problème digne de mention n'est à signaler dans l'immédiat.

Nous soutenons alors que le marché du travail possède une capacité suffisante d'absorption des techniciens. Même si le nombre de finissants par cohorte est peu nombreux (en moyenne 6 à 8 diplômés) il n'en demeure pas moins que cette tendance s'était maintenue sur une période de 7 ans couverte par l'enquête, et cela, en se basant sur les trois facteurs suivants:

1. Le pourcentage du placement à temps plein (relié et non relié à la spécialité);
2. La rapidité du placement (moyenne des mois consacrés à la recherche effective d'un emploi à temps plein);
3. Le pourcentage des finissants qui n'ont pas trouvé un emploi à temps plein (le pourcentage de ceux qui travaillent à temps partiel ou temporaire et le pourcentage de ceux qui cherchent encore un emploi).

Les résultats des relances périodiques effectuées par le service de placement du collège du Nord-Ouest montrent qu"en technologie minérale, tous les étudiants sont souvent placés avant la fin de leurs étu-

des". Par exemple, "sur huit finissants de 1978, six travaillent pour une même compagnie, soit la SOQUEM"[1]. De plus, "en 1977, sur six finissants, cinq ont trouvé de l'emploi immédiatement et tous travaillent dans leur localité d'origine. Un seul était encore à la recherche d'un emploi à temps plein"[2].

2. L'information pré-collégiale

De l'analyse des résultats, il ressort que les diplômés sont insatisfaits de la quantité et de la qualité de l'information reçue au secondaire au sujet de la technologie minérale. Le peu d'information, souvent inexacte, ne leur donne pas une idée précise du programme de technologie minérale avant d'arriver au cégep.

Il nous apparaît que si le cégep veut conserver le département de technologie minérale il doit inventer les moyens pour publiciser le programme.

3. Le programme de formation et les stages dans l'industrie.

Les diplômés sont moyennement satisfaits de leur programme de formation collégiale. Ils ont affirmé que les cours des sciences de base sont satisfaisants. La présence de ces cours dans le programme est pertinente. Ils sont, par ailleurs, insatisfaits des cours d'anglais, pourtant nécessaires, disent-ils, pour avancer dans l'industrie minière.

Sur 34 diplômés, 3 (8.8%) seulement ont eu l'occasion d'effectuer des stages dans l'industrie pendant leur période de formation collégiale. Ils en sont tous insatisfaits pour les deux raisons suivantes: un manque de liens entre les stages et les cours théoriques et une insuffisance de supervision tant par le collège que par l'employeur. Les diplômés considèrent de façon unanime que les stages dans l'industrie sont très

---

1. Bédard, Laurier, Relance, septembre 1978, points saillants. Collège du Nord-Ouest, 1978, 1 p.
2. Ministère de l'Education, Les finissants du secteur professionnel des cégeps, Min. de l'Education, D.G.E.C., 1978, p.148.

importants dans la formation des techniciens en mine.

4. Opinions des employeurs

On a voulu savoir le degré de polyvalence que les employeurs souhaitent voir dans la formation des techniciens du niveau collégial, d'une part, les fonctions de travail pour lesquelles les employeurs ressentent le besoin des techniciens miniers polyvalents, d'autre part.

Nous avons obtenu deux catégories d'employeurs au sujet du degré de polyvalence souhaité:

a) Ceux qui demandent des techniciens plus polyvalents qu'actuellement et qui sont en majorité;
b) Ceux qui demandent plus de spécialisation: 11 employeurs souhaitent un technicien moyennement spécialisé et 1 seul désire un technicien spécialisé.

Cette polarisation est probablement due à la présence de deux niveaux d'industries: les multinationales qui préfèrent engager les spécialistes et les petites industries qui préfèrent engager des techniciens polyvalents, qui sont capables d'accomplir au moins deux fonctions de travail.

Les employeurs ne semblent pas tout à fait d'accord avec l'orientation actuelle du programme de technologie minérale. Mais les demandes de deux groupes étant opposées, il est matériellement impossible de les satisfaire pleinement.

Dans l'ensemble, on a observé que les employeurs privilégient les connaissances et les habiletés qui favorisent la formation d'un technicien polyvalent. Par exemple, ils considèrent comme pertinentes ou très pertinentes les habiletés suivantes:

1. La connaissance du français (langue écrite et parlée),
2. Une condition physique valable,
3. Les connaissances du domaine scientifique (chimie, physique, biologie, mathématiques),
4. Les habiletés spécifiques pour remplir plusieurs fonctions de travail.

ANNEXE 1:

Questionnaire envoyé aux diplômés de technologie minérale
(Ce questionnaire est celui construit au cégep de la région de l'amiante et utilisé avec la permission de l'auteur).

RELANCE DES DIPLOMES
DU COLLEGE DU NORD-OUEST

Une institution d'enseignement doit tendre à se perfectionner. Les services qu'elle offre aux étudiants peuvent ne plus correspondre à leurs besoins. C'est dans cet esprit d'évolution constante que le collège du Nord-Ouest a entrepris cette enquête.

Nous sollicitons ta COLLABORATION: comme diplômé du collège du Nord-Ouest, tu peux fournir des renseignements essentiels à l'amélioration de l'information diffusée aux étudiants du secondaire avant leur entrée au collège, sur le placement-étudiants et sur les programmes de cours.

Nous te demandons de t'identifier sur la feuille des renseignements généraux. Cependant les informations du questionnaire lui-même demeureront STRICTEMENT CONFIDENTIELLES.

Nous faisons donc appel à ton OBJECTIVITE et à ton HONNETETE.

Filani Moudou Magassouba, professeur
Jean-Guy Barrette, professeur
Pierre Falardeau, directeur des services pédagogiques
Gustave Ngombi Kiyanda, coordonnateur de recherche et expérimentation.

RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Pour les fins de cette recherche, nous avons besoin des renseignements généraux suivants. Note bien cependant que tes réponses au contenu du questionnaire demeurent confidentielles.

NOM: .....
AGE: .....
VILLE NATALE:.....

STATUT: Marié ☐
Célibataire ☐

SPECIALITE:

Electronique ☐
Informatique ☐
Secrétariat ☐
Tech. Administratives ☐
Techniques d'éducation spécialisée ☐
Tech. Infirmières ☐
Tech. de la Mécanique ☐
Technologie Minérale ☐

Année de la Fin de son Cours: 197· - 197

Obtention du DEC: Oui ☐
Non ☐

EMPLOYEUR:.....
Adresse de l'ENTREPRISE:.....
Type d'ENTREPRISE:.....
Directeur du Personnel de l'ENTREPRISE:.....
Nom de ton Supérieur Immédiat:.....

Ta Fonction dans l'ENTREPRISE:.....

Liste de tes emplois depuis l'OBTENTION de ton DEC:

1-.....
2-.....
3-.....
4-.....
5-.....

DIRECTIVES

1- Tu as à répondre à 53 questions.

LIS-LES ATTENTIVEMENT!

2- Voici comment tu dois répondre au questionnaire:

a) Réponds à toutes les questions, sauf s'il y a indication contraire.

b) Inscris toujours UN SEUL chiffre dans le carré situé à droite de la feuille. Dans tous les autres cas, les indications sont données ENTRE PARENTHESES à la suite de la question.

c) Le chiffre que tu dois inscrire est celui qui correspond à la réponse retenue.

Ex.: Question 4 - DIFFICULTES D'ADAPTATION:

Lorsque tu as commencé à travailler, as-tu éprouvé des difficultés d'adaptation à ton nouveau travail?

1- Oui

2- Non

N.B.: Si tu désires répondre oui, inscris le chiffre 1 dans le carré.

3- 30 minutes te suffiront pour remplir le questionnaire. MERCI!

4- RETOURNE LE PLUS TOT POSSIBLE LE QUESTIONNAIRE COMPLETE dans l'enveloppe affranchie à cette fin.

PARTIE I

LE MARCHE DU TRAVAIL

I- MARCHE DU TRAVAIL

1- PREMIER EMPLOI A TEMPS PLEIN?

A quel moment as-tu commencé à travailler à temps plein?

1- 70 Juin
2- Déc.
3- 71 Juin
4- Déc.
5- 72 Juin
6- Déc.
7- 73 Juin
8- Déc.
9- 74 Juin
10- Déc.
11- 75 Juin
12- Déc. ☐
13- 76 Juin

2- NOMBRE DE MOIS DE CHOMAGE?

Depuis la fin de tes études, indique le nombre de mois pendant lequel tu as été en chômage.

1- Aucun
2- 1 à 2 mois
3- 2 à 6 mois
4- 6 à 12 mois ☐
5- 12 et plus

3- CHANGEMENT D'EMPLOYEUR?

As-tu l'intention de changer d'employeur?

Oui ☐
Non ☐

Si oui, c'est en vue d'occuper:

1- une même fonction
2- un poste de responsabilité
3- une fonction différente, mais dans ma spécialité
4- une fonction différente, hors de ma spécialité ☐

II- ADAPTATION AU TRAVAIL

4- DIFFICULTES D'ADAPTATION:

Lorsque tu as commencé à travailler, as-tu éprouvé des difficultés d'adaptation à ton nouveau travail?

Oui ☐

Non ☐

Si tu as répondu Non à la question 4, ne réponds pas aux questions de ce quadrilatère et passe immédiatement à la question 7.

5- TEMPS D'ADAPTATION AU TRAVAIL:

Quel a été la durée approximative de ton adaptation au travail?

1) 1 à 6 mois
2) 7 à 12 mois
3) 13 à 18 mois ☐

6- RAISONS DE L'IDADAPTATION:

Quelles ont été les raisons de l'inadaptation à ton nouveau travail?

Cette inadaptation était due: (Indiquez plus d'un chiffre dans le carré correspondant s'il y a lieu)

1) A un nouveau travail seulement. ☐
2) Au manque de pertinence de ma formation à mon travail. ☐
3) Au milieu extérieur à mon travail. ☐
4) A mon manque de mobilité face à ma région. ☐
5) A ma propre personnalité. ☐
6) A l'anglais - langue seconde. ☐
7) A la présence d'un syndicat dans mom milieu de travail. ☐
8) Au type de relation établie avec mon supérieur immédiat. ☐

7- PROGRAMME DE FORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL:

As-tu bénéficié d'un programme de formation lorsque tu as commencé à travailler?

Oui ☐

Non ☐

Si Oui, identifies la durée de ce programme de formation:

1) 1 à 6 mois
2) 7 à 12 mois
3) 13 à 18 mois ☐

Si Non, aurais-tu souhaité participer à un tel stage de formation chez ton employeur?

Oui ☐

Non ☐

III- LA REMUNERATION

La rémunération que tu as reçue à ta première année de travail est sans doute différente de celle que tu reçois actuellement. Nous te demandons d'indiquer approximativement ta rémunération à ta première année de travail et ta rémunération actuelle.

8- Quelle était ta rémunération à ta première année de travail?

1) 7,000 et moins
2) 7,001 et 9,000
3) 9,001 et 11,000
4) 11,001 et 13,000
5) 13,001 et 16,000
6) 16,001 et plus ☐

9- Quelle est ta rémunération actuelle?

1) 7,000 et moins
2) 7,001 et 9,000
3) 9,001 et 11,000
4) 11,001 et 13,000
5) 13,001 et 16,000 ☐
6) 16,001 et plus

IV- TRAVAIL ET REGION

10- REGION DE TON CHOIX:

Travailles-tu dans la région de ton choix?

Oui ☐

Non ☐

11- SATISFACTION DE LA REGION DANS LAQUELLE TU TRAVAILLES PRESENTEMENT?

Es-tu satisfait de la région dans laquelle tu travailles présentement?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

12- CHANGEMENT DE REGION:

Si tu avais à changer d'emploi, accepterais-tu de changer de région pour te trouver un emploi?

1) Oui
2) Non
3) Probablement ☐

V- <u>EMPLOI ET SPECIALITE</u>

13- PREMIER EMPLOI ET SPECIALITE:

Le premier emploi que tu as occupé était-il dans le champ de ta spécialité?

1) Oui
2) Non
3) Secteur connexe ☐

14- EMPLOI ACTUEL ET SPECIALITE:

L'emploi que tu occupes actuellement est-il dans le champ de ta spécialité?

1) Oui
2) Non
3) Secteur connexe ☐

PARTIE II

LA FORMATION COLLEGIALE

I- LES COURS DE TON PROGRAMME

a) COURS DE TON CHAMP DE SPECIALISATION:

15- LIEN ENTRE LES COURS DE TON CHAMP DE SPECIALISATION ET TON TRAVAIL: Es-tu satisfait (e) du lien entre les cours de ton champ de spécialisation et ton travail?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

16- FORMATION RECUE DANS TON CHAMP DE SPECIALISATION: Es-tu satisfait (e) de la formation que tu as reçue au niveau collégial dans ton champ de spécialisation?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

b) COURS DE SCIENCES DE BASE (Biologie, chimie, économique, mathématiques, physique, sciences sociales)

17- FORMATION RECUE ET SCIENCES DE BASE: Es-tu satisfait (e) de la formation que tu as reçue dans les cours de sciences de base?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

18- PERTINENCE DE CES COURS DANS TA FORMATION COLLEGIALE? Es-tu satisfait (e) de la présence de ces cours dans ta formation collégiale?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

c) LES COURS DE FORMATION GENERALE (Education physique, français et philosophie)

19- FORMATION RECUE ET COURS DE FORMATION GENERALE? Es-tu satisfait (e) de la formation reçue dans les cours de formation générale?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

20- PERTINENCE DE CES COURS DANS TA FORMATION COLLEGIALE? Es-tu satisfait (e) de la présence de ces cours dans ta formation collégiale?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e) ☐
5) Très satisfait (e)

d) LES COURS D'ANGLAIS LANGUE SECONDE

21- FORMATION RECUE ET COURS D'ANGLAIS - LANGUE SECONDE? Es-tu satisfait (e) de la formation reçue dans tes cours d'anglais - langue seconde?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e) ☐
5) Très satisfait (e)

22) PERTINENCE DE CES COURS DANS TA FORMATION COLLEGIALE ET EXPERIENCE DE TRAVAIL? Compte tenu de ton expérience de travail, es-tu satisfait (e) d'avoir reçu ces cours pendant la formation collégiale?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

II- LE CORPS ENSEIGNANT

23- APPROCHE PEDAGOGIQUE DES ENSEIGNANTS: Es-tu satisfait (e) de l'approche pédagogique des enseignants de ta spécialité?

Je suis satisfait (e) de l'approche pédagogique:

1) D'aucun enseignant de ma spécialité.
2) De quelques enseignants de ma spécialité.
3) De la majorité des enseignants de ma spécialité.
4) De tous les enseignants de ma spécialité. ☐

24- APPROCHE PEDAGOGIQUE DES ENSEIGNANTS DES AUTRES COURS: Es-tu satisfait (e) de l'approche pédagogique des enseignants des autres cours reçus?

Je suis satisfait (e) de l'approche pédagogique:

1) D'aucun enseignant des autres cours.
2) De quelques enseignants des autres cours.
3) De la majorité des enseignants des autres cours.
4) De tous les enseignants des autres cours. ☐

25- COMPETENCE PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS DE MA SPECIALITE: Es-tu satisfait (e) de la compétence des enseignants de ta spécialité?

Je suis satisfait (e) de la compétence professionnelle:

1) D'aucun enseignant de ma spécialité.
2) De quelques enseignants de ma spécialité.
3) De la majorité des enseignants de ma spécialité.
4) De tous les enseignants de ma spécialité. ☐

26- COMPETENCE PROFESSIONNELLE DES AUTRES ENSEIGNANTS: Es-tu satisfait (e) de la compétence professionnelle des enseignants des autres cours reçus?

Je suis satisfait (e) de la compérence professionnelle:

1) D'aucun enseignant des autres cours

2) De quelques enseignants des autres cours reçus.

3) De la majorité des enseignants des autres cours reçus.

4) De tous les enseignants des autres cours reçus. ☐

III- LES STAGES DANS L'ENTREPRISE PENDANT LA FORMATION COLLEGIALE?

27- PRESENCE DE STAGES INTENSIFS:

As-tu bénéficié de stages intensifs dans une entreprise pendant votre formation collégiale?

Oui ☐

Non ☐

Si tu as répondu négativement à la question 27, ne réponds pas aux questions de ce quadrilatère et passe immédiatement à la question 33.

28- SUPERVISION DU COLLEGE: Es-tu satisfait (e) de la supervision faite par le Collège pendant tes stages?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

29- SUPERVISION DE L'EMPLOYEUR: Es-tu satisfait (e) de la supervision de l'employeur pendant tes stages?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

30- NOMBRE DE STAGES: Es-tu satisfait(e) du nombre de stages auquel tu as participé pendant ta formation collégiale?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

31- QUALITE DU STAGE: Es-tu satisfait (e) de la qualité de ces stages qui t'ont été offerts?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

Si tu es plutôt satisfait à la question 31, réponds immédiatement à la question 32.

Si tu es insatisfait, indiques les principales raisons, par ordre d'importance, en te servant des raisons suivantes:

1- Manque de lien entre le stage et mon cours. ☐
2- L'emploi de stage qu'on m'avait confié ne me permettait pas de toucher à une variété de travail. ☐
3- La supervision collégiale était insuffisante. ☐
4- La supervision collégiale était trop grande. ☐
5- La supervision de l'employeur était insuffisante. ☐
6- La supervision de l'employeur était trop grande. ☐
7- La relation à mon supérieur immédiat dans mon stage était trop difficile à établir. ☐

32- COUT DES STAGES: Es-tu satisfait (e) des déboursés (pension, transports, repas) exigés par les stages?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

33- NECESSITE DES STAGES:

Que tu as bénéficié ou non de stages pendant ta formation collégiale, crois-tu que de tels stages sont utiles à ta formation?

1) Très inutiles
2) Inutiles
3) Moyennement utiles
4) Utiles
5) Très utiles ☐

IV- LA STRUCTURATION DU PROGRAMME

Présentation: Les cours de formation générale de ton programme sont répartis sur la première et deuxième année de ton cours. Serait-il souhaitable que ces cours de formation générale soient répartis sur les trois années de ton cours?

Une des conséquences de cette répartition serait que les cours de ta spécialité seraient distribués plus également sur les trois années. Nous te demandons ici d'exprimer ta satisfaction sur la structuration actuelle du programme.

34- STRUCTURATION ACTUELLE DU PROGRAMME: Es-tu satisfait (e) de la structuration actuelle, décrite brièvement dans la présentation, de ton programme de cours collégiaux?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e) ☐

35- PERIODES DE COURS PAR SEMAINE EXIGEES PAR TON PROGRAMME:

Ton programme te demandait de suivre de 23 à 33 périodes de cours par semaine. Compte tenu de la formation professionnelle et personnelle que tu crois avoir besoin, nous te demandons d'exprimer ton opinion à propos du nombre de périodes de cours exigées par ton programme pour une semaine.

Mon programme exigeait:

1) Trop de périodes de cours par semaine.
2) Suffisamment de périodes de cours par semaine.
3) Pas assez de périodes de cours par semaine. ☐

36- SEMAINE MOYENNE DE TRAVAIL:

Quel était, en moyenne, le nombre d'heures, en évaluant tes périodes de cours, que tu devais consacrer à tes études collégiales pendant une semaine.

1) 0 à 20 heures/semaine
2) 21 à 25 heures/semaine
3) 26 à 35 heures/semaine
4) 36 à 45 heures/semaine
5) 46 à 55 heures/semaine
6) 56 à 65 heures/semaine
7) 66 et plus heures/semaine ☐

37- PRESENCE D'ETUDES APRES L'OBTENTION DE TON DEC:

Après avoir obtenu ton diplôme d'études collégiales, as-tu suivi d'autres cours pour fin de perfectionnement professionnel?

Oui ☐

Non ☐

Si tu n'as pas suivi de cours à temps partiel ou temps plein pour fin de perfectionnement professionnel, réponds immédiatement à la question 41.

38- COURS SUIVIS ET SPECIALITE:

Les cours que tu as suivi après l'obtention de ton DEC, sont-ils directement reliés à ta spécialité?

Oui ☐

Non ☐

39- NIVEAU DES COURS SUIVIS APRES LA FIN DE TON COURS COLLEGIAL?

Quel est le niveau des cours suivis après l'obtention de ton DEC?

1) Collégial

2) Universitaire

3) Perfectionnement professionnel ☐

40- BUTS POURSUIVIS:

Nous te demandons ici d'indiquer les buts, <u>par ordre d'importance</u>, que tu poursuis en suivant des cours après l'obtention de ton DEC:

En suivant ces cours, je désire:

1) Epanouir ma personnalité. ☐

2) Faire partie d'une corporation professionnelle. ☐

3) Améliorer mes chances d'avancement. ☐

4) Compléter ma formation collégiale.

5) Me perfectionner dans un domaine relié à mon travail. ☐

6) Satisfaire le perfectionnement exigé par l'employeur. ☐

I- L'INFORMATION PRE-COLLEGIALE

Présentation: Avant de vous inscrire au Collège du Nord-Ouest tu as probablement reçu de l'information sur ta spécialité. Nous désirons cueillir des renseignements à ce sujet.

41- PRESENCE D'INFORMATIONS PRE-COLLEGIALES:

Avant de t'inscrire au Collège, as-tu reçu des informations relatives au cours collégial que tu as suivi?

Oui ☐

Non ☐

42- QUANTITE D'INFORMATIONS PRE-COLLEGIALES:

La quantité d'informations pré-collégiales reçues te paraît-elle suffisante ou non?

1) Quantité insuffisante

2) Quantité suffisante

3) Quantité surabondante ☐

43- PROVENANCE DE CES INFORMATIONS:

Quelle était la provenance de ces informations pré-collégiales: (Indiquez plus d'un chiffre dans le carré correspondant, s'il y a lieu.)

1) De l'orienteur de la polyvalente ☐

2) Du professeur d'orientation ☐

3) Du Cégep de Thetford ☐

4) D'un autre Cégep ☐

5) Autre provenance ☐

4 - MODALITES DE TRANSMISSION DE CES INFORMATIONS:

De quelle façon ces informations t'ont-elles été transmises?

J'ai reçu ces informations lors: (Indiquez plus d'un chiffre dans le carré correspondant s'il y a lieu)

1) D'une rencontre individuelle ☐

2) D'une conférence à un groupe ☐

3) D'un kiosque d'information scolaire ☐

4) De façon ECRITE ☐

5) VERBALE ☐

6) Audio-visuelle ☐

45- ROLE DE CETTE INFORMATION DANS VOTRE CHOIX:

Quel a été le rôle de cette information dans ton choix?

1) Aucun rôle
2) Rôle minime
3) Grand rôle
4) Très grand rôle ☐

46- EXACTITUDE DE L'INFORMATION ET COURS SUIVIS:

Quelle a été l'exactitude de cette information en fonction des cours suivis?

1) Très insuffisante
2) Insuffisante
3) Moyenne
4) Grande
5) Très grande ☐

47- EXACTITUDE DE L'INFORMATION ET POSSIBILITE D'EMBAUCHE:

Quelle a été l'exactitude de cette information en fonction des possibilités d'embauche réelles?

1) Très insuffisante
2) Insuffisante
3) Moyenne
4) Grande
5) Très grande ☐

48- OPTION SUIVIE ET PREMIER CHOIX DE COURS:

L'option collégiale que tu as suivie correspond-elle à ton premier choix?

1) Premier choix
2) Deuxième choix
3) Troisième choix
4) Autre ☐

II- L'INFORMATION ET LE PLACEMENT

Présentation: Les responsables du placement-étudiant t'ont fourni des informations sur le placement soit par eux-mêmes, soit en organisant des entrevues avec des employeurs. Nous vous demandons d'exprimer votre opinion à ce sujet.

49- INFORMATION ET CHOIX DE VOTRE EMPLOI:

L'information donnée par les responsables du placement-étudiant a-t-elle joué un rôle dans le choix de ton emploi?

1) Aucun rôle
2) Rôle minime
3) Grand rôle
4) Très grand rôle

☐

50- ENTREVUES ET CHOIX DE VOTRE EMPLOI:

L'information recueillie lors des entrevues avec des employeurs a-t-elle joué un rôle dans le choix de ton emploi?

1) Aucun rôle
2) Rôle minime
3) Grand rôle
4) Très grand rôle

☐

51- VOTRE EMPLOI ET PREMIER CHOIX:

Le premier emploi que tu as occupé correspondait-il à ton premier choix d'emploi?

1) Premier choix
2) Deuxième choix
3) Troisième choix
4) Autre

☐

52- EFFORTS DES RESPONSABLES DU PLACEMENT:

Es-tu satisfait (e) des efforts des responsables du placement au niveau collégial?

1) Très insatisfait (e)
2) Insatisfait (e)
3) Moyennement satisfait (e)
4) Satisfait (e)
5) Très satisfait (e)

☐

COMMENTAIRES

Si tu as des commentaires à ajouter, il nous fera plaisir de les lire! Merci.

ANNEXE 2:

Questionnaire envoyé aux employeurs

(Même questionnaire que celui utilisé au cégep de la Région de l'amiante, mais modifié).

ENQUETE

PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS AU SUJET DES DIPLOMES DU COLLEGE DU NORD-OUEST

SERVICE DE LA RECHERCHE
ET DE L'EXPERIMENTATION

Juin 1978

PRESENTATION

Le Collège du Nord-Ouest est l'un des trois collèges du Québec à offrir le programme de Technologie minérale.

Tout en visant à dispenser une formation de base aussi complète que possible, le Collège est également soucieux d'adapter la formation en technologie minérale aux besoins du marché du travail.

C'est pourquoi nous aimerions connaître les réactions et les impressions des employeurs, afin d'effectuer, s'il y a lieu, les revisions qui s'imposeraient au programme.

Le questionnaire qui suit vise à recueillir vos opinions sur les diplômés du Collège du Nord-Ouest à votre emploi concernant les deux aspects suivants:

I - La formation de base, le degré de spécialisation et la compétence professionnelle;

II - Votre appréciation des qualités observées et leur pertinence en regard de sa fonction.

CONSIGNES

Nous vous demandons:

1. De compléter chacune des questions en utilisant l'échelle de réponses appropriée.

2. D'encercler ou de cocher vos réponses correctement sur l'échelle de réponses.

3. D'ajouter vos commentaires sur la feuille prévue à cet effet.

4. De nous retourner le tout d'ici quinze (15) jours dans l'enveloppe ci-jointe.

N.B.: Vos réponses et commentaires seront traités de façon confidentielle.

Merci de votre collaboration.

_____

Gustave Ngombi Kiyanda
Coordonnateur de la recherche
et de l'expérimentation

PARTIE 1

Le degré de spécialisation:

Certains employeurs, dans le domaine minier, optent pour un technicien capable d'occuper plusieurs fonctions à l'intérieur de leurs entreprises, même si le technicien doit par ailleurs prendre plus de temps pour s'adapter à une fonction spécifique. D'autres employeurs, au contraire, préfèrent un technicien spécialisé dans une ou deux fonctions précises de telle manière qu'il s'adapte rapidement à son emploi. Dans le premier cas, on parlera d'un technicien qui possède une formation polyvalente; dans le second cas, d'un technicien possédant une formation spécialisée.

Pour les trois questions qui suivent, nous vous demandons de cocher le chiffre correspondant à votre opinion en utilisant l'échelle indiquée ci-dessous.

	1- Très polyvalent	2- Polyvalent	3- Moyennement spécialisé	4- Spécialisé	5- Très spécialisé
1. Quel degré de spécialisation ou de polyvalence souhaitez-vous pour un technicien de niveau collégial?	1	2	3	4	5
2. Quel était le degré de spécialisation du technicien qui travaille à votre service au moment où vous l'avez engagé?	1	2	3	4	5
3. Actuellement, quel est le degré de spécialisation de cet (ces) employé(s)?	1	2	3	4	5

PARTIE II

La formation collégiale:

Le Collège du Nord-Ouest, comme les autres du réseau collégial, cherche à offrir au futur diplômé, la formation la plus complète possible. Cette formation vise ainsi à lui faire acquérir un ensemble de connaissances et d'habiletés personnelles et professionnelles.

Nous vous demandons d'indiquer sur la base de votre expérience et des besoins de votre entreprise, jusqu'à quel point ces connaissances et habiletés énumérées ci-après vous paraissent ou non très pertinentes à la formation d'un technicien du niveau collégial.

Pour cette deuxième partie vous utiliserez l'échelle d'évaluation suivante:

0 - Je ne sais pas.
1 - Très impertinent.
2 - Impertinent.
3 - Moyennement pertinent.
4 - Pertinent.
5 - Très pertinent.

Encerclez sur l'échelle d'évaluation, le chiffre qui correspond à votre appréciation pour chacune des questions.

En fonction de votre entreprise, les éléments ou les connaissances suivants vous paraissent-ils pertinents à la formation d'un technicien de niveau collégial?

	0 - Je ne sais pas	1 - Très impertinent	2 - Impertinent	3 - Moyennement pertinent	4 - Pertinent	5 - Très pertinent
COMPETENCE PROFESSIONNELLE						
4. Des connaissances approfondies pour une ou deux fonctions de travail.	0	1	2	3	4	5
5. Des connaissances approfondies pour plusieurs fonctions de travail.	0	1	2	3	4	5
6. Des habiletés spécifiques valables pour remplir une ou deux fonctions de travail.	0	1	2	3	4	5
7. Des habiletés spécifiques pour remplir plusieurs fonctions de travail.	0	1	2	3	4	5
FORMATION DE BASE						
8. Connaissance du domaine scientifique (chimie, physique, biologie, mathématiques).	0	1	2	3	4	5
9. Connaissance du domaine des sciences humaines (sociologie, économique, histoire, géographie).	0	1	2	3	4	5
10. Connaissance du français, langue écrite.	0	1	2	3	4	5
11. Connaissance du français, langue orale.	0	1	2	3	4	5
12. Connaissance de la langue française (littérature, etc...).	0	1	2	3	4	5
13. Connaissance de l'anglais écrit, langue seconde.	0	1	2	3	4	5
14. Connaissance de l'anglais parlé, langue seconde.	0	1	2	3	4	5
15. Connaissance du domaine philosophique (ex.: l'homme, sa condition de vie, sa façon de penser, la qualité de son action, etc...).	0	1	2	3	4	5
16. Une condition physique valable.	0	1	2	3	4	5

PARTIE III

Appréciation du technicien à votre emploi

Vous avez actuellement un ou quelques techniciens diplômés du Collège du Nord-Ouest à votre emploi.

Nous vous demandons:

- d'exprimer votre appréciation de ce technicien en fonction de certaines qualités;
- de nous donner votre avis au sujet de la PERTINENCE de ces qualités en regard de la fonction du technicien de niveau collégial.

Pour chacune des qualités qui suivent vous devez répondre aux deux questions suivantes:

A. Quelle est votre APPRECIATION du technicien à votre emploi (échelle A).
B. Quel est le niveau de PERTINENCE de cette qualité en regard de sa fonction (échelle P).

ILLUSTRATIONS

Voici les deux échelles d'évaluation que vous devez utiliser pour cette troisième partie du questionnaire:

Echelle A Questions relatives à l'APPRECIATION	Echelle P Questions relatives à la PERTINENCE
1. Très insatisfait	1. Très impertinent
2. Insatisfait	2. Impertinent
3. Moyennement satisfait	3. Moyennement pertinent
4. Satisfait	4. Pertinent
5. Très satisfait	5. Très pertinent

Ex.: Il connaît bien son domaine de travail.

A Appréciation (1) 2 3 4 5

B Pertinence 1 2 3 (4) 5

Le répondant affirme ici qu'il est très satisfait des connaissances du technicien dans son domaine de travail. Ces connaissances sont pertinentes en regard de sa fonction.

N.B.: Si plusieurs techniciens sont à votre emploi, indiquez votre appréciation de façon globale pour l'ensemble de ces techniciens.

	APPRECIATION 1. Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Moyennement satisfait 4. Satisfait 5. Très satisfait	PERTINENCE 1. Très impertinent 2. Impertinent 3. Moyennement pertinent 4. Pertinent 5. Très pertinent
17. Il connaît bien son domaine de travail.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18. Il est habile dans son domaine de travail.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19. Il connaît bien les fonctions connexes à son travail.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20. Il est capable de solutionner un problème.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21. Il fait preuve de maturité dans ses fonctions.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22. Il s'adapte rapidement à de nouvelles fonctions.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23. Il fait preuve d'un sens de responsabilité.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24. Il est ardent au travail et abat une grande quantité de travail.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25. Il est capable de travailler sous pression.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
26. Il est discipliné.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27. Il fait preuve d'un bon jugement et d'un bon raisonnement.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28. Il démontre un bon esprit critique	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

	APPRECIATION					PERTINENCE				
	1. Très insatisfait	2. Insatisfait	3. Moyennement satisfait	4. Satisfait	5. Très satisfait	1. Très impertinent	2. Impertinent	3. Moyennement pertinent	4. Pertinent	5. Très pertinent
29. Il a des tendances à la critique de tout et de rien.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. Il fait preuve d'un bon équilibre personnel.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31. Il a une attitude positive face à la vie.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. Il travaille bien en équipe.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33. Il a des aptitudes pour accéder à un poste de responsable.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34. Il fait preuve d'ouverture d'esprit de culture générale (au niveau politique, historique, etc...)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

VOS COMMENTAIRES

Merci beaucoup de votre collaboration.

ANNEXE 3:

Liste des compagnies qui ont participé à l'enquête.

LISTE DES COMPAGNIES QUI ONT PARTICIPE A L'ENQUETE

1. Services Financiers AVCO
   19, Gamble ouest
   Rouyn J9X 2R3

2. Brominco Inc.
   153 A, rue Perreault
   Val D'Or J9P 2H1

3. Commission de la Fonction publique
   Gouvernement du Québec
   180, boulevard Rideau
   Noranda J9X 1N9

4. Jim McIntosh
   1, 9ième Rue
   Noranda J9X 1N9

5. Falconbridge Copper
   Division Lac Dufault
   C.P. 2000
   Noranda J9X 5B4

6. Iron Ore Compagnie du Canada
   C.P. 1004
   Shefferville GoG 2TO

7. Iron Ore Company of Canada
   100 Retty
   Sept-Isles G4R 3E1

8. Kerr Addison Mines Ltd.
   Box 1788
   Espanola, Ontario POP 1CO

9. Compagnie Minière Lamaque Ltée
   Val d'Or

10. Noranda Mines Ltd.
    C.P. 4000
    Noranda J9X 5B6

11. Noranda Group Training Services
    152, Murdoch
    Noranda J9X 1E2

12. Régionale La Vérendrye
    528, avenue Centrale
    Val d'Or J9P 1P7

13. Serem Ltée
    169, rue Perreault
    Val d'Or J9P 2H1

14. Lamothe Québec Inc.
    209, 71ème Rue
    Noranda J9X 2A1

15. Société Minière Luvem Inc.
    C.P. 1500
    Val d'Or J9P 4R1

16. Matagami Lake Mines Ltd.
    Matagami J0Y 2A0

17. McKale et Sirois
    640 de la Madone
    Mont-Laurier J9L 1S9

18. Ministère des Transports
    1, rue Notre-Dame nord
    Ville-Marie JOZ 3W3

19. Services Exploration Enrg.
    84, rue Gatineau
    Noranda J9X 1N1

20. Les Mines Sigma Québec Ltées
    Val d'Or

21. Société Asbestos Ltée
    Asbestos Hill North
    Ontario

22. SOQUEM
    2406, chemin des Quatre-Bourgeois
    Ste-Foy G1V 1W5

23. Université du Québec à Chicoutimi
    930 est, rue Jacques Cartier
    Chicoutimi G7H 2D1

24. Université McGill
    Shell Ressources Canada Ltd. Calgary
    845 ouest, rue Sherbrooke
    Montréal H3A 2T5

25. Gouvernement du Québec
    Macamic JOZ 2SO

26. Noranda Exploration
    152, rue Murdoch
    Noranda

27. Falconbridge Nickel Expl.
Rue Bourgogne
Ste-Foy, Québec

28. UMEX
1068, 7ième Rue
Val d'Or J9P 3R5

29. Long Lac Mineral Expl.
P.O. Box 1150
Malartic JOY 1ZO

30. Matagami Exploration
B.P. 220
Matagami JOY 2AO

31. Patino Exploration
B.P. 8000
Chibougamau

32. Campbell Chibougamau Expl.
C.P. 3400
Chibougamau

33. Prospecting Georhysics
114 avenue Villeneuve
Val d'Or J9P 3L7

34. Glackneger & Associés
Rue Nordique
Val d'Or

35. Jean Descarreaux & Associés
B.P. 204
Val d'Or

36. Société de développement de la Baie James (S.D.B.J.)
800, boulevard Maisonneuve est, 22ième étage
Montréal H2L 4L8

37. Uranrez Exploration et Mining Ltd.
3633, boulevard des Sources
Dollard des Ormeaux, Québec

38. S.E.S.
2055, rue Peel
Montréal H3A 1V4

39. Falconbridge Copper
a/s Div. Opemiska
Chapais G0W 1H0

40. Mines East Malartic
P.O. Box 1150
Malartic J0Y 1Z0

41. Mines Camflo
C.P. 640
Malartic J0Y 1Z0

42. Les Mines Agnico-Eagle
C.P. 310
Joutel J0Y 1N0

43. Orchan Mines
Matagami J0Y 2A0

44. Campbell Chibougamau Mines
C.P. 3400
Chibougamau

45. Patino Mines
B.P. 8000
Chibougamau

46. La Mine Niobec
C.P. 70, St-Honoré, Comté Dubuc
Chicoutimi G0V 1L0

47. Gaspé Copper
Murdochville G0E 1W0

48. Mine Thompson Bousquet
Cadillac J0Y 1C0

49. Geola Ltée
109, Cliche
Val d'Or J9P 2N8

collège du nord-ouest

SERVICE DE RECHERCHE ET D'EXPERIMENTATION
1979, 97p.